



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTOR:**

Olivares Villanueva, Johnson Bené (orcid.org/ 0000-0002-7170-9418 )

**ASESOR:**

Dr. Sánchez Velarde, Johnny Rudy (orcid.org/ 0000-0002-3258-2389)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Labora: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO — PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Esta tesis la dedico en primer lugar a Dios por permitirme llegar a consolidar un nuevo logro, a mi Padre fallecido Manuel Olivares Orbegoso por todas sus enseñanzas, a mi madre Juana Villanueva Pérez, que me acompaña y motiva moralmente a seguir adelante, a mi pequeño hijo Alonso Bené, que es mi razón de ser, a mi esposa Roczana, compañera de mis días, a mi hermano Manuel a quien respeto y admiro. A mis hermanos; Pilar, Carmen, Dany y Jordán, que estuvieron conmigo en las buenas y malas.

## **Agradecimiento**

A mis Padres, por brindarme su dedicación, trabajo, sacrificio y amor incondicional. Soy privilegiado y estoy orgulloso de tener excelentes padres. A mi hijo y esposa por apoyarme moralmente, me ayudaron a tener fe, les agradezco por estar conmigo en cada momento y son las razones para poder alcanzar mi objetivo. A mi compadre Juan Yáñez Díaz, por apoyarme en este trabajo y por compartir sus consejos y conocimientos.

## Índice de contenidos

|  |     |
|--|-----|
| Carátula.....  | i   |
| Dedicatoria.....   | ii  |
| Agradecimiento.....  | iii |
| Índice de contenidos.....                                      | iv  |
| Índice de tablas.....  | v   |
| Resumen.....   | vi  |
| Abstract.....  | vii |
| I. INTRODUCCIÓN.....   | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO.....   | 6   |
| III. METODOLOGÍA.....  | 19  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                       | 19  |
| 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización..... | 20  |
| 3.3. Escenario de estudio.....                                 | 23  |
| 3.4. Participantes.....  | 23  |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....      | 23  |
| 3.6. Procedimiento.....  | 24  |
| 3.7. Rigor científico.....                                     | 24  |
| 3.8. Método de análisis de datos.....                          | 24  |
| 3.9. Aspectos éticos.....                                      | 25  |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....                                | 26  |
| V. CONCLUSIONES.....   | 37  |
| VI. RECOMENDACIONES.....                                       | 38  |
| REFERENCIAS.....   | 39  |
| ANEXOS.....  |     |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: Cuadro de categorías y subcategorías..... | 21 |
|--|----|

## Resumen

El presente estudio abordó la problemática de la remuneración vacacional que perciben los docentes que ocupan cargos jerárquicos por encargatura en las instituciones educativas que pertenecen a la UGEL 03 de la ciudad Trujillo-Perú. Mi objetivo fue; determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral constituye desigualdad ante la ley. La metodología aplicada para la investigación fue cualitativa, básica, descriptiva y diseño no experimental. Para dar sustento a la investigación, se utilizaron, artículos científicos, normas nacionales e internacionales y estudios de investigación de algunos autores y expertos en el tema.

Los resultados de la investigación, demostraron la existencia real de la vulneración al derecho a percibir una remuneración vacacional conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en los docentes de la UGEL 03 Trujillo -2021. Asimismo, se concluye que este hecho, constituye un acto discriminatorio de tipo laboral, al vulnerar los principios fundamentales del trabajo y configurar en desigualdad ante la ley, en un grupo de docentes jerárquicos que realiza la misma labor, pero; recibe distinto pago vacacional.

**Palabras claves:** remuneración vacacional, área de desempeño laboral, desigualdad ante la ley

## **Abstract**

The present study tackled the problems of the vacation remuneration that the teachers that hierarchic fees for encargatura at the educational institutions need perceive that 03 of the city belong to the UGEL Trujillo Peru. My objective matched; determining if the violation to the right to receive a vacation fair remuneration and in accordance with his area of labor performance constitutes inequality in front of the law. The applied methodology investigation was qualitative, basic, descriptive and I lay plans not experimental. In order to give sustenance to investigation, they utilized themselves, scientific goods, national and international standards and fact-finding studies of some authors and experts in the theme.

Research findings, they demonstrated the real existence of the violation right side up to perceive a vacation agreeable remuneration his area of labor performance for encargaturas hierarchic, in the UGEL's teachers 03 Trujillo - 2021. In like manner, one comes to an end than this fact, constitute a discriminatory act of labor type, when violating the underlying principles of work and configuring in inequality in front of the law in hierarchic teachers' group that the same work accomplishes, but; Receive different vacation payment.

**Keywords:** vacation payment, Area of labor performance, inequality in front of the law.

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro del gran conglomerado laboral que tiene nuestro país, el sector educación es el que ha ido experimentando los cambios más radicales en su estructura y normatividad. La emisión de leyes, decretos, resoluciones, y directivas, que modifican de manera constante algunos sectores que conforman el engranaje educativo, en todas las vertientes y modalidades, son la prueba palpable de esta situación. Es posible que dentro de las razones por las cuales la normatividad en este sector es tan cambiante corresponde a que el sector es el responsable de atender a más de ocho millones de estudiantes en sus diversos niveles y modalidades de atención, del mismo modo según cifras oficiales, la cantidad de docentes en sus diversos tipo de gestión, modalidad y nivel educativo, año 2021, es de 570271, incluyendo obviamente al personal jerárquico: Coordinadores pedagógicos, jefes de taller, coordinadores de tutoría y jefes de laboratorio de las instituciones educativas los cuales cumplen funciones dentro la gestión pedagógica. Ministerio de Educación (2021)

En todo el mundo, cada país implementa un sistema educativo, diseñado en concordancia a las políticas de Estado del gobierno de turno, sin embargo, en todos ellos existe algo que es universal, las escuelas: también llamados, colegios, centros educativos, academias, instituciones educativas, entre otros. Ahí confluyen niños, adolescentes y jóvenes con el propósito de educarse y en todas ellas, encontramos una estructura humana bien organizada, como, por ejemplo: personal directivo, docente, administrativo, de logística, entre otros.

En cuanto a la organización de las escuelas, encontramos algo que es común en casi todas ellas: el personal docente los cuales son profesores con aula a cargo, encargados de liderar el proceso pedagógico de aprendizaje en las escuelas y con una función netamente pedagógica en las mismas. Además de ellos hay un grupo humano de docentes que además de tener aula a cargo, cumple otras funciones que necesariamente son vitales para el buen funcionamiento de la escuela, nos referimos al personal jerárquico, los cuales, pueden tener la condición de nombrados en el cargo y, los que han accedido bajo la denominación encargados(temporal). En ambos casos, se realizan las mismas funciones de trabajo como, por ejemplo; funciones de planificación, acompañamiento pedagógico, trabajo colegiado, etc. Los cargos que se describen



corresponden a los coordinadores pedagógicos, coordinadores de tutoría, jefes de taller y jefes de laboratorio en los de los centros educativos escolares. El trabajo que realizan estos profesionales implica, obviamente, mayor responsabilidad que la labor docente propiamente dicha, acompañado de un mayor tiempo de permanencia en el centro escolar y por defecto un salario que compense ese tiempo adicional de trabajo.

En nuestro país, en las escuelas públicas, la Educación Básica que incluye; a la Educación Básica Regular, Alternativa y Especial, es atendida por 385 979 docentes incluyendo a los jerárquicos y directivos. Ministerio de Educación (2021) El marco legal que rige a este sector de trabajadores es la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, la cual en el artículo 65°, menciona que la jornada laboral del profesor está en función al área de gestión en la que realiza sus actividades. Así; en el área de gestión pedagógica, los profesores con aula a cargo pueden laborar 30 pedagógicas semanales - mensuales. Los que desempeñan otros cargos distintos, tienen una jornada de trabajo de 40 horas pedagógicas semanales – mensuales. En cuanto a la duración que tiene la hora pedagógica se ha establecido en cuarenta y cinco minutos. Ley de reforma magisterial (2012)

De lo manifestado en el párrafo anterior, se deduce que, mientras mayor sea la jornada de trabajo que tiene el profesor entonces le corresponde una mayor remuneración. Por otro lado, según el artículo 56° de la Ley de Reforma Magisterial, “el profesor recibe una remuneración íntegra mensual, en concordancia a su escala y jornada”. Ley de reforma magisterial (2012); ello en relación con la doctrina internacional laboral y tratados del cual nuestro país es parte. Según el Decreto Ley N° 22129: Adoptan Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aceptado por la ONU, en su artículo 7°. La Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 23° (2). Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

A partir de lo que se ha expuesto analicé la problemática laboral remunerativa del magisterio peruano en su conjunto y de manera particular la del personal docente jerárquico encargado, que cumplen otras funciones, adicionales a su labor pedagógica en las aulas del país, por cuanto la labor que desarrollan, corresponde a 40 horas pedagógicas semanal-mensual. El pago de las

remuneraciones vacacionales del personal jerárquico, se determina tomando como referencia el año lectivo escolar, el cual inicia el primero de marzo. Desde el primero de enero, hasta el último día de febrero del año siguiente, que es el periodo de tiempo correspondiente a las vacaciones, corresponde asignarles la remuneración vacacional tal y como se establece el artículo 150º del reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, N° 29944: “La remuneración vacacional de los docentes en el área de gestión pedagógica, se determina en proporción a los meses y días laborados durante el año lectivo anterior, tomando como base la remuneración íntegra mensual y las asignaciones temporales que le correspondan, vigentes a la fecha del periodo vacacional.” Decreto Supremo No 004-2013-ED (2013). Es este aspecto el que nos preocupa en esta investigación, en donde la desigualdad en la remuneración vacacional de los docentes jerárquicos encargados se pone en evidencia. Mientras los docentes nombrados en los cargos jerárquicos, reciben una asignación vacacional acorde a la ley (proporcional al trabajo de 40 horas pedagógicas- semanales durante el año lectivo), a los docentes encargados en cargos jerárquicos, se les paga una remuneración vacacional como un docente que solo ha cumplido funciones de aula a cargo (30 horas pedagógicas semanales). Esta mala práctica e injusta, ha sido realizada por las entidades ejecutoras del ministerio de educación, año tras año, en perjuicio de estos profesionales de la educación, amparándose en el artículo 179º del reglamento de la Ley de Reforma Magisterial en donde manifiesta que; “el encargo no genera derechos por su naturaleza temporal, la remuneración por jornada de trabajo adicional y la asignación por cargo, no constituyen base de cálculo para la remuneración vacacional de los profesores encargados” Decreto Supremo No 004-2013-ED (2013). Así; año a tras año, el Ministerio de Educación envía oficios a las entidades ejecutoras en el cual se establecen las precisiones para el pago de las vacaciones.

Asimismo, en la ciudad de Trujillo, las unidades de gestión educativa local, órgano dependiente de la gerencia regional de educación y del Ministerio de Educación, ha venido pagando las remuneraciones vacacionales a los docentes jerárquicos encargados, sin considerar las horas adicionales que ha trabajado durante el año lectivo escolar. Es decir, no se ha pagado las vacaciones por concepto del cargo asumido. En consecuencia, como es lógico, desde la

implantación de la referida ley, se ha venido vulnerando el derecho laboral del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 y del resto del país, a percibir el pago de sus vacaciones con respecto al cargo realizado equivalente y concordante con la labor desarrollada durante el año lectivo anterior, pues hasta la actualidad obtiene como remuneración vacacional el pago de 30 horas pedagógicas semanal-mensual, diferente a lo que recibe el personal jerárquico nombrado en el cargo.

De la descripción se formuló el siguiente problema general: ¿Existe vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? Así mismo se plantearon dos Problemas específicos: ¿La aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021? ¿Se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

La tesis tuvo la siguiente justificación: Justificación social; porque tiene relevancia en la vida social de un grupo de profesores que trabajan en la modalidad de educación básica regular y que, desde hace tiempo, viene siendo vulnerado en sus derechos laborales. Desde su Justificación práctica, se fundamentó en la necesidad de establecer jurisprudencia para la aplicación adecuada de las normas, especialmente aquellas que regulan la actividad laboral de los docentes en el país. Buscando salvaguardar, los derechos laborales de los docentes encargados en plazas jerárquicas de la UGEL 03-Trujillo. En cuanto a la Justificación jurídica, el tema de investigación pretendió demostrar a través del análisis de las normas como a través de los años, se ha venido vulnerando los derechos laborales de un sector de trabajadores de educación aplicando las normas jurídicas de manera inoportuna, ineficaz y discriminatoria; obviando la adecuada interpretación de las mismas. Se busca solucionar gran parte de este problema con la incorporación del denominado principio de igualdad. En la Justificación económica, el trabajo de investigación permitió a los docentes en encargaturas jerárquicas de la UGEL 03- Trujillo, conocer sus derechos e iniciar

las demandas para ser retribuidos económicamente conforme a la ley y por defecto mejorar la economía propias y de sus familias. En su Justificación metodológica, para determinar la vulneración al derecho laboral de los docentes jerárquicos encargados se realizó una entrevista estructurada, porque como metodología cualitativa, permitirá tener el testimonio directo de los afectados, tener información completa y precisa de los mismos. Las preguntas, se realizarán en función a los objetivos del problema que se aborda en esta investigación, de modo que pueda dejar en evidencia las razones del por qué no se les paga sus remuneraciones vacacionales tan igual como se les paga a los docentes jerárquicos designados.

Como objetivo general, se propuso: Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley. Asimismo, se planteó los siguientes objetivos específicos: Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021; Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los principales antecedentes internacionales que buscó el autor como referencias tenemos a: Molina (2017), en su tesis “El derecho a la igualdad salarial: ¿A trabajo igual salario igual o a trabajo de igual valor salario igual?”, para optar el grado de doctor en derecho en la Universidad Santo Tomás de Bogotá-Colombia, en las conclusiones de su investigación destacó dos aspectos a tomar en cuenta: en el primero, puso en manifiesto que el principio de igualdad y no discriminación, es un eje crucial de la democracia en la sociedad contemporánea, destacando asimismo, su importancia en el campo laboral, al punto de constituir el aspecto más importante del Derecho al Trabajo. En esta perspectiva, también explicó sobre la igualdad de trato: argumentando que dos entidades se consideran iguales, no porque lo sean en todos sus rasgos, sino porque lo son en algunos, los más destacables (él llama a esto igualdad en comparación) y descarta a los que no lo son. También nos dice que serán considerados desiguales aquellos que comparten algunos elementos iguales, pero tienen otros elementos significativamente diferentes (igualdad diferenciada). No habría necesidad entonces de reconocer el trato desigual en las instituciones si no hay razones bien sustentadas; en este contexto, se asume la idea de no discriminación. La segunda; enfatizando en la igualdad horizontal de los trabajadores – desde la perspectiva humanista-, resalta la importancia en el cumplimiento de los deberes del empleador especialmente, cuando se trata de reconocer a sus empleados con un salario igual, cuando su labor sea la misma, sin discriminación.

El mexicano Soberanes (2019), en su artículo indexado “El derecho constitucional a la igualdad retributiva”, concluyó que; la igualdad retributiva es un derecho reconocido por la constitución de su país y garantizado por los tratados internacionales en donde México está adscrito. Su interpretación impone la obligación tener una base salarial en función a la actividad laboral que realizan dos personas, las cuales, han de compararse (A1 y A2), para valorar si son similares y si lo son, entonces, deben recibir el mismo salario (Si  $A1=A2$ ,  $S1=S2$ ). Aquí también se concluye que, el salario y la unidad de medida salarial debe calcularse en función a la obra; por último, si el salario es fijado en base al tiempo, debe ser igual para un mismo puesto de trabajo.

Guaicha (2016), en su tesis de pregrado "Necesidad de regular el sistema de Remuneraciones del Sector Público de los trabajadores, que permita la efectivización del Principio Constitucional de a igual trabajo igual Remuneración art. 326 de la Constitución", trabajo de pregrado, presentado para conseguir el título de abogado en la Universidad Nacional de Loja-Ecuador, sostiene que la razón de la diferencia de igual salario por igual trabajo en los trabajadores del sector público ecuatoriano se relaciona con la inadecuada o débil regulación de las normas por parte de los encargados de velar por que se cumplan. Como consecuencia, debido a la falta de supervisión en el cumplimiento de la norma, las instituciones vulneran el principio constitucional del art. 326 numeral 4, referido al derecho: "a igual trabajo corresponde igual remuneración"; Esta práctica vulnera en los trabajadores el derecho de tener mejores condiciones de vida, y oportunidades para sus familias, en correspondencia al derecho constitucional del buen vivir.

Lacomba (2017), "El salario de las vacaciones. Comentario a las sentencias del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2016 (casos Telefónica móviles y Asoc. Contact Center española)", este autor, hace un análisis sobre la postura del tribunal supremo español con respecto a la remuneración vacacional de los trabajadores de esta empresa. Ahí se concluye que; los tribunales tienen el deber de esforzarse al máximo al momento de interpretar el principio de "interpretación conforme" del Derecho comunitario porque de esa manera se garantiza el logro de los resultados previstos en la Directiva y los arts. 7.1 del Convenio No. 132 de la OIT, y lo establecido en el art. 96.1 de la constitución española; que reconoce el derecho a la "remuneración normal o media" durante las vacaciones, calculada por la autoridad competente o como lo determine la autoridad de cada país. La postura del Tribunal es restrictiva, ya que impide que el salario recibido durante el período vacacional sea desfigurado.

Medina (2021), en su tesis de pregrado "La Remuneración Como Derecho Fundamental Para Una Vida Digna Del Trabajador En Relación A La Reducción Emergente De La Jornada Laboral En La LOAH" para optar el título de abogado en la Pontificia Universidad Católica-Ecuador. Sostiene que "La condición de salario como derecho fundamental asociado a la consiguiente reducción de

jornada en la Ley Orgánica de Asuntos Humanitarios (LOAH), ha establecido que La vida de un trabajador digno está íntimamente relacionada con la retribución que reciben por su trabajo"... en su estudio enfatiza sobre el perjuicio que sufre el trabajador y sus familiares como consecuencia de la implantación de estas nuevas medidas en la referida Ley, lo cual termina por vulnerar el derecho fundamental de la remuneración.

Entre los antecedentes a nivel nacional, tenemos la tesis de: Ramos (2018), "Implementación De Una Nueva Estructura Remunerativa En SEDAPAR S.A., 2017. Tesis presentada para lograr el segundo título de especialista en Gerencia pública en la Universidad Nacional de San Agustín". En una de sus conclusiones deja en evidencia que en esta institución laboran algunos trabajadores en con las mismas funciones e igual categoría, pero percibiendo una remuneración diferente, creándoles malestar y desmotivándolos en su trabajo. Esta situación al interior de la institución influye negativamente. El desánimo e insatisfacción de los empleados es evidente y se manifiesta en su desempeño, por el hecho de que realizan el mismo trabajo y reciben un pago menor que otros que reciben una compensación más alta.

Rejas (2019) , en su tesis; "Incumplimiento Del Pago Homologado, Según El Art. 53 De La Ley 23733, Y El Derecho Fundamental De No Ser Discriminado Al Pagar Remuneraciones En Los Procesos Judiciales Presentados Por Los Profesores Universitarios De La Universidad Nacional Jorge Basadre y Grohman De Tacna, En El Periodo 2010", para optar el Título de Abogado en la Universidad Privada de Tacna - Perú; concluye que; la universidad ha incumplido con los pagos homologados según el art. 53 de la Ley 23733. Además, se ha establecido que ha vulnerado el Derecho de igual salario por trabajo igual, discriminándolos, ya que no se habían acordado rebajas salariales. El proceso fue iniciado por un grupo de profesores entre los años 2010 y 2011. Lo que hizo la universidad no fue ni objetivo ni justificado.

Zuta (2019), en su artículo de investigación; "Derecho a la igualdad y remuneración equitativa", hace hincapié sobre el derecho a la igualdad argumentando, que se otorgue un mismo trato a quienes comparten iguales características y que se diferencie, válidamente, a quienes a través de un hecho

objetivo se distingan. De esa manera se garantiza para todos los asalariados una igualdad de trato y criterios. En esa dirección el derecho a la igualdad en los salarios es importante debido al alcance complejo que tenga y las instituciones deben definir claramente los criterios que asumen para establecer la remuneración de sus trabajadores tomando como base metodologías confiables y valoración de puestos, de esa manera podrá contar con legítimos criterios objetivos de diferenciación salarial.

Vergara (2018), en su tesis de pregrado: “Desigualdad remunerativa Casación Laboral N° 1790-2012-La Libertad Trabajo de suficiencia profesional para lograr el título de abogado en la Universidad San Pedro de Chimbote”, concluye que el propósito técnico tradicional de la política salarial es construir un sistema salarial justo y equitativo para los empleados y los empleadores u organizaciones. Después de todo, lo ideal es que los empleados se sientan motivados económicamente para trabajar en un entorno feliz y armonioso. Bajo esta perspectiva el establecimiento de salarios diferenciados debe fundamentarse en condiciones justas y objetivas y estas, deben justificar en forma razonable y proporcional el porqué de la diferencia en el pago, a efectos de evitar que el derecho de igualdad como principio, se vea vulnerado. El principio de igual salario por igual trabajo no debe entenderse en sentido estricto, pues cuando el trabajador presta el servicio en una entidad, su relación laboral tiene carácter personal, esto es importante para el empleador porque le permitirá distinguir la remuneración pagada teniendo en cuenta las características y habilidades de cada empleado, aunque ocupen el mismo cargo.

Reza (2021), en su tesis de pregrado: “La remuneración integra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, UGEL 04, 2021, para optar el título de Abogado en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo-Perú” concluye que; el problema abordado es relevante y enfocado en el contexto actual, refiere que “constantemente, los docentes del sector público están siendo vulnerados en sus derechos fundamentales, paradójicamente por el mismo estado, que es quien a la vez, debe cuidar por cada uno de los derechos de los profesores de educación básica regular.” En este trabajo se destaca lo importante que es garantizar que los docentes de este sector, reciban una remuneración



equitativa, acorde a sus horas efectivas laboradas, tal y como se encuentra plasmado en la ley.

El sector laboral público en el país que más cambios suscita en la legislación nacional, es el sector magisterial, el artículo 15 de nuestra carta magna, la Constitución Política del Perú del año 1993, hace referencia a la profesión de profesor, manifestando que “El profesorado en la enseñanza oficial, es carrera pública, el Estado y la sociedad procuran la evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanente del profesor”. Constitución Política del Perú (1993)

La Ley que ampara la carrera docente en la actualidad y que ha sufrido no pocas modificaciones desde su emisión el 25 de noviembre del 2012, denominada Ley de Reforma Magisterial, reglamentada el 03 de mayo del 2013 con el DS N° 004-2013-ED, es materia de estudio desde su publicación, y en el corto plazo, ha suscitado muchas controversias y demandas, pues, a entender del magisterio nacional incluyéndonos obviamente, lesiona y ha venido lesionando muchos de los derechos ganados por el profesorado y que en anteriores leyes se amparaba.

En mi investigación abordé, de manera pertinente, el desarrollo de las teorías y enfoques que puedan dar sustento a este trabajo. Con respecto al desempeño laboral; encontramos que Aamodt (2018), define al desempeño laboral como “una disciplina relacionada con los campos de la psicología organizacional”. En ese sentido, se puede decir que la productividad laboral como medida del desempeño laboral, constituye una fortaleza en la organización y es un requisito previo para lograr resultados sostenibles a largo plazo.

Chiavenato (2011), refiere; “el desempeño laboral es la eficiencia que ejercen los empleados en su trabajo, y es lo que se requiere en la empresa, dándole una ventaja competitiva para los negocios de hoy” ... Este aspecto, se relaciona a las condiciones favorables que deben tener sus empleados al desarrollare su labor.

Pedraza et al. (2010), Dice; “el desempeño laboral es un conjunto de comportamientos observables en los empleados, estrechamente relacionados con las metas organizacionales y medibles en términos de la habilidad y el nivel de

contribución de cada persona hacia la empresa.” En consecuencia, el desempeño laboral está relacionado con las características individuales, capacidades, destrezas, habilidades, cualidades y conocimientos adquiridos por quienes contribuyen a la competitividad de una empresa.

Según el diccionario jurídico (2019), la Ley es; “una norma externa, general, abstracta, impersonal, vinculante y coercitiva del comportamiento humano.” Las normas, se convierten en ley en sentido formal, sólo si son promulgadas por legisladores competentes. En sentido material, no importa quién emita la norma; entonces, se entiende que la ley es todo acto de aplicación de la misma dictaminado por una autoridad que tiene la competencia para hacerlo, su finalidad es que regule la conducta externa de las personas con signos de universalidad, abstracción, impersonalidad, deber y coacción.

La Ley de Reforma Magisterial; es aquella que “regula las relaciones entre el Estado y los profesores”. También formaliza sus derechos y obligaciones, la capacitación y desarrollo permanente, evaluación, los procesos disciplinarios, recompensas y estímulos. Asimismo, establece que tanto docentes, estudiantes y padres de familia son esenciales para que se cumpla. En el caso de los docentes es de carácter obligatorio su cumplimiento. Esta ley; apunta a tener una mejor calidad en la educación, a permitir que los docentes estén más actualizados en las materias que enseñan y si esto se cumple, los docentes reciben estímulos e incentivos. (Ley 29944, Art1 y 2)

El magisterio público; tiene un régimen laboral sustentado en estos principios: Principio de legalidad: Los derechos y obligaciones para el ejercicio de la profesión están consagrados en las disposiciones de la Constitución Política del Perú, Ley General de Educación y sus modificatorias, la Ley N° 29944 y su reglamento. Principio de probidad y ética pública: la labor del profesor está regida por la Constitución Política del Perú, la Ley del Código de Ética Pública y las disposiciones legales, Ley N° 29944. Principio de mérito y capacidad: “Su incorporación, continuidad, mejora remunerativa y ascenso en la carrera magisterial se justifica en el mérito y la competencia de los profesores” (Ley N° 29944, Art.2). Principio del derecho laboral: asegura la igualdad de oportunidades y la no discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la

Constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable” (Ley N° 29944, Art.2)

El profesor es la columna vertebral del proceso educativo, es él quien transmite los saberes. Por esta razón, estará debidamente capacitado, desempeñando un rol en la sociedad al interactuar con las familia, comunidad y estado. (Ley N° 29944, Art.2)

El profesor es clave en el proceso educativo, su misión es contribuir en el aprendizaje de los estudiantes de forma efectiva. Para que el profesor permanezca en la carrera pública docente, debe tener; aptitud profesional, moralidad comprobada y salud física-mental. La naturaleza de su función, lo obliga a no poner en peligro la integridad de los estudiantes. (Ley N° 28044, Art.56).

Los Objetivos de la Carrera Pública Magisterial buscan garantizar que profesores y autoridades brinden una educación con altos estándares de calidad de manera que redunde en beneficio de la población estudiantil peruana, también proporciona a los docentes los medios para escalar, mejorar su calidad educativa y sus condiciones de trabajo en un ambiente de igualdad de oportunidades. De igual forma, busca establecer una evaluación encaminada a lograr la permanencia de la calidad del profesional de la educación, a través de programas de formación permanente y actualización para que los profesores puedan enseñar de acuerdo a la realidad. (Ley N° 29944, Art.2)

El desempeño laboral del docente; se enmarca en diversas áreas de acuerdo a la Ley de Reforma magisterial, le permite realizar actividades pedagógicas y actuar en el ámbito de la gestión institucional, capacitación e innovación. Así tenemos: La Gestión pedagógica; en esta área encontramos a los docentes que se desempeñan enseñando en el aula y hacen actividades curriculares complementarias. También están los docentes que ocupan una encargatura jerárquica en el área de orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoramiento, aprendizaje entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas formativas constituidas en el currículo. (Ley N° 29944. Art.27). La Gestión

institucional, esta área la integran el director de la Unidad de Gestión Educativa Local, el director o jefe de Gestión Pedagógica, el especialista en educación en diferentes instancias, el director y subdirector del centro educativo. (Ley N° 29944. Art. 27). La Formación docente: Lo integran; los acompañantes pedagógicos, los que trabajan en los programas de inducción con docentes recién ingresantes a la carrera y los coordinadores y/o especialistas de los en programas de capacitación, actualización y especialización.” (Ley N° 29944. Art.27) Innovación e investigación: “En esta área están comprendidos los profesores dedicados al diseño, implementación y evaluación de proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa.” (Ley N° 29944. Art.27)

La Encargatura; es una oportunidad para que los maestros nombrados, asuman un cargo con mayor responsabilidad sin que excedan el año lectivo. (1 de marzo al 31 de diciembre), se realiza mediante un proceso de selección. Ministerio de Educación (2021). Cada dos años, se convoca a concurso para acceder a cargos jerárquicos mediante una evaluación. Durante el proceso se conforma un comité de evaluación que tiene la responsabilidad de evaluar las competencias exigidas para el cargo y son regulados por una directiva emitida y avalada por el Ministerio de Educación. Cuando termina el período de encargo, el profesor, es evaluado con el propósito de ratificarlo en el cargo por un año más.

Docente designado; es la denominación que se les da a los profesores nombrados, que son promovidos a ocupar un puesto de mayor responsabilidad (bajo la ley de reforma magisterial), son designados por un periodo de cuatro años, su remuneración está en función a la jornada laboral que tienen (40 horas), percibiendo además una asignación de acuerdo al cargo que ocupa. Ministerio de Educación (n.d.)

La remuneración mensual del profesor; está en función a la escala o nivel magisterial en el que se encuentra y la jornada laboral. Su sueldo comprende, las horas que pasa en el aula dictando clases, la preparación de la misma, evaluación, el tiempo que le asigna a las actividades fuera del aula de carácter complementario, trabajo con las familias, comunidad y apoyo en la institución educativa. También puede recibir en forma adicional, asignaciones temporales por

el ejercicio en cargos de responsabilidad en otras áreas de desempeño: directivos, especialistas, capacitadores y jerárquicos. (Ley N° 29944. Art. 56)

En el marco de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, establecen los montos y criterios técnicos de las asignaciones, los cálculos lo hacen basándose en la jornada laboral de cuarenta horas pedagógicas. (Ley N° 29944. Art. 58).

En cuanto a la Remuneración del docente jerárquico encargado; el reglamento de la Ley de Reforma Magisterial en el artículo N° 179 establece lo siguiente:

179.1.- “Durante la vigencia del encargo, el profesor recibe, a través de la gestión educativa descentralizada de destino, la remuneración mensual íntegra correspondiente a la escala magisterial en la que se encuentra y la jornada laboral de su cargo de origen.” El profesor que cubre una encargatura conservará su plaza en la que fue nombrado. De igual forma, le corresponde recibir asignaciones temporales por el cargo de destino y por jornada de labor adicional, de ser necesario.

Los profesores nombrados perciben una asignación por ocupar el puesto de encargatura en una plaza vacante orgánica o por reemplazar a un titular en su ausencia. Reciben el 60% de la asignación que le corresponde al profesor designado, además una asignación por la jornada de labor adicional; 10 horas que se suman a su jornada de 30. Los profesores que perciben una remuneración íntegra mensual de 40 horas y están cubriendo encargaturas no perciben asignación por jornada de labor adicional. Ministerio de Educación (n.d.)

179.2.- Considerando que la encargatura no confiere derechos al docente por su carácter temporal, el pago por jornada de trabajo adicional y la asignación por cargo no son base para el cómputo de su remuneración vacacional.

La jornada laboral del profesor está determinada por el área de gestión en la que trabaja, así: en el área de gestión pedagógica trabajan 30 horas pedagógicas semanales - mensuales, lectivas o no lectivas. Los docentes que ocupen otros cargos distintos al de docente con aula a cargo, tienen una jornada

laboral de cuarenta horas pedagógicas semanales – mensuales; la hora pedagógica es de cuarenta y cinco (45) minutos. Si el profesor labora horas adicionales, debido a que en la institución educativa hay disponibilidad de horas, se le pagará en función a la hora pedagógica. Los profesores que se desempeñan en el área de gestión institucional su jornada laboral son de cuarenta (40) horas cronológicas semanales – mensuales. (Ley N° 29944. Art. 65).

Con respecto al régimen de vacaciones del profesor es preciso indicar que; el artículo 150° del reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, N° 29944 específica sobre las vacaciones de los profesores que trabajan en las diferentes áreas de desempeño laboral docente. El profesor que trabaja en el área de la gestión pedagógica tiene 60 días de vacaciones anuales. El profesor que labora en el área gestión institucional, formación docente, innovación e investigación tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales. En cualquier caso, son irrenunciables. En referencia a este aspecto, Gorelli (2014), explica que las vacaciones, son un derecho contractual de todos los trabajadores e incluyen la interrupción anual de la prestación de su trabajo a título remunerado durante un período de tiempo, cuya duración se define en función de la jornada laboral y del trabajo efectivo en el período anual, todo ello encaminado a crear las condiciones para la recuperación física y mental de los trabajadores ya que al gozar de un tiempo libre y de ocio le va a permitir disfrutarlo junto a su familia.

El Perú mediante Decreto Ley N° 22129 Adoptó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aceptado por la ONU, el cual en su artículo 7° considera el derecho de la persona de gozar condiciones de trabajo favorables, equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración equitativa e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. Gobierno Revolucionario (1978). El Artículo 23° de La Declaración Universal de Derechos Humanos establece lo siguiente: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.” Asamblea general de las Naciones Unidas (1948). La Constitución Política del Perú en cuanto a los derechos laborales en su Artículo 24° manifiesta; “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.” Constitución Política Del Perú(1993)

En las relaciones laborales se respetan los siguientes principios. 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. El carácter irrenunciable de los derechos otorgados por la Constitución y la ley. 3. Una interpretación a favor del trabajador en caso de dudas sobre el sentido de la norma. Constitución política del Perú, Art. 24(1993).

En cuanto a las remuneración se establece que; toda persona en la sociedad, que realiza un determinado trabajo en alguna actividad, tiene derecho que en contraprestación a ello, reciba una determinada retribución por el tiempo en la cual su fuerza de trabajo es empleada en producir los bienes y servicios correspondientes, esto es un principio básico que es reconocida por la legislación nacional e internacional; por tanto, el tema de la remuneración y sus implicancias es un aspecto importantísimo en las relaciones laborales y obviamente el precepto de que a igual labor realizada, corresponde igual remuneración. Para comprender fehacientemente el concepto de remuneración y sus implicancias es necesario escudriñar en las teorías sobre ello desde puntos de vista disímiles, lo cual realizamos a continuación.

La Remuneración; López (López Basanta, 1997), refiere: "...la remuneración, es un rédito o ingreso, es personal y contractual y no tiene nada que ver con el reembolso de gastos o la reparación de un daño." Los economistas lo consideran el precio del trabajo subordinado, no obstante, tiene ciertas características, puesto que no se puede dejar a libre disponibilidad del mercado laboral, por razones éticas.

El término remuneración según la OIT (1951), comprenden los sueldos o salarios ordinarios, básicos o mínimos y cualesquiera otros pagos en efectivo (dinero) o en especie que el empleador, directa o indirectamente, pague a los trabajadores, por el trabajo realizado.

La remuneración en el sentido jurídico legal, es el pago que recibe un trabajador por una tarea llevada a cabo en el ámbito de la subordinación; y la compensación por esa ejecución, funciona como una ventaja patrimonial a los intereses del trabajador. Además, cabe señalar que esta interrelación y conmutatividad entre el salario y el trabajo de los subordinados permite determinar

la relación laboral y su carácter vinculante con los términos que se han mencionado. Matallana (2015), menciona lo siguiente, “Para la población trabajadora, la remuneración tiene relación con la subsistencia, pues trabajan para vivir, por lo que no se debe ignorar el hecho de que existe una razón clara para la compensación”. Es por esto que el ordenamiento jurídico enfatiza en la protección del salario, porque se relaciona al concepto de salario justo y el principio de igualdad.

De acuerdo al Convenio N° 95 de la OIT, (1949) el salario es una compensación, que puede evaluarse en términos financieros establecidos por acuerdo o ley nacional y deben pagar los empleadores a los empleados, en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal por los servicios que ha ejecutado o planea ejecutar.

Sobre la remuneración vacacional, Zavaleta (2014), indica lo siguiente “es aquella que percibe el trabajador mientras hace uso de su descanso anual y debe ser equivalente a la habitual percibida en la época del goce del beneficio, por la prestación de sus servicios”. Un salario justo significa una garantía de que el mismo o similar trabajo se pague en igualdad de condiciones; e incluye a los trabajos que, siendo desiguales, pero de igual valor sean remunerados con igual salario. Oelz et al.(2013).

“Igualdad de salario por trabajo de igual valor”, es un principio diseñado para lograr una “remuneración justa”. Tal y como lo establece el Convenio N° 100 de la OIT, (1951) artículo 2; los países miembros de la OIT deben garantizar la igualdad de remuneración. “Corresponde a cada miembro, promover los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración establecidas en su normatividad y, asimismo, asegurar que el principio de igualdad se aplique a todos los trabajadores”. El convenio refiere que este principio debe ser aplicado a través de; la legislación de normas, sistemas de fijación de remuneraciones reconocidos por la ley, contratos colectivos y la acción conjunta de estos medios mencionados. OIT (1951)

Cuando un trabajador o un grupo de trabajadores no perciben una remuneración de igual valor por el mismo trabajo realizado en su entorno laboral,



constituye no solo una vulneración a sus derechos laborales sino también, una forma de discriminación laboral, al respecto el artículo 1 del Convenio 111 de la OIT, (1958) dice lo siguiente: Para los efectos de la convención, el término discriminación incluye: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, afiliación política o religiosa, origen nacional u origen social que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (b) cualquier discriminación, exclusión o preferencia que negaría o menoscabaría la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.

Los países miembros de la OIT están en la obligación de garantizar el cumplimiento de lo que en este convenio está establecido, Artículo 2 OIT (1958), “Todo Estado miembro para el que entre en vigor el presente Convenio se compromete a formular y aplicar una política nacional encaminada a promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo u ocupación, por medios apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, con miras a eliminar todas las formas de discriminación” OIT (1958).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación que se aplicó fue cualitativo; al respecto Orozco (1997), dice lo siguiente “el proceso de exploración de un objeto, donde los investigadores acceden a él a través de una serie de interpretaciones, utilizando herramientas y métodos que pueden manipular el objeto para interpretarlo de la manera más completa.” Es básica; como lo indica Muntané (2010), “También llamada investigación básica. Puro, teórico o final. Se diferencia en que parte de una fundamentación teórica y pretende difundir el conocimiento sin oponerse al conocimiento práctico.” Es descriptiva Muntané (2010), ya que “se basa en el análisis pormenorizado del fenómeno que se está estudiando, lográndose caracterizar en concreto.” Esta característica la hace adaptable a investigaciones más exigentes.

El diseño de investigación aplicado, estuvo basado en la teoría fundamentada; Hernández (2014), refiere al respecto que, una metodología de investigación cualitativa rigurosa, utiliza procedimientos metodológicos característicos para construir teorías; pues al plantear la problemática a investigar, se van a elaborar supuestos y como indagadores debemos hacerlo de forma clara y concreta a partir de los objetivos.

El tipo de investigación cualitativa utilizada, se configuró dentro de un campo de diseño en donde no se manipulan variables, es decir, no experimental. Se hizo uso del método de entrevistas estructuradas y no estructuradas y tuvo como objetivo central; Determinar la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021. Se recolectó los datos utilizando una entrevista estructurada basada en un cuestionario de preguntas los cuales, fueron dirigidos a los docentes que se desempeñan en encargaturas jerárquicas y designados de la UGEL 03 de Trujillo, involucrados en el problema de estudio. Así mismo la misma entrevista se les hizo a abogados especializados en el tema de estudio (derecho laboral).

### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

Para Pérez (2011), hablar de categorías es sinónimo de asignar diferentes valores, modos de representar alternativas, conceptualizar, ordenar, codificar términos o frases, de manera que sean claros e inequívocos para un propósito de investigación en particular. En dichas alternativas se ubicará y clasificarán los elementos sometidos a estudio.

**Tabla 1:** cuadro de categorías y subcategorías

| <b>PROBLEMAS</b>  | <b>OBJETIVOS</b>   | <b>CATEGORÍAS</b>   | <b>SUBCATEGORÍAS</b>   |
|---|--|---|--|
| <b>Problema General</b>   | <b>Objetivo General</b>  |   |  |
| ¿Existe vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-UGEL 03 Trujillo-2021? | Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021 constituye desigualdad ante la ley. | <b>Categoría 1:</b><br><br><b>Remuneración Vacacional</b> | <b>Subcategoría:</b><br>Remuneración vacacional de docente jerárquico designado<br><br><b>Subcategoría:</b><br>Remuneración vacacional de docente jerárquico encargado |

| <b>PROBLEMAS</b>   | <b>OBJETIVOS</b>  | <b>CATEGORÍAS</b>   | <b>SUBCATEGORÍAS</b>   |
|--|---|---|--|
| <b>Problema</b>  |   |   |  |
| <b>Específicos:</b>  | <b>Objetivos<br/>específicos</b>  |   |  |
| ¿La aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021? | Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021. | <b>Categoría 2:</b><br><b>Área de Desempeño Laboral Docente</b> | <b>Subcategoría:</b><br>Jerárquicos encargados<br><br><b>Subcategoría:</b><br>Jerárquicos Designados |
| ¿Se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021?  | Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021.  |   |  |

Fuente: Elaboración propia

### **3.3. Escenario de estudio**

Abero et al. (2015), se debe tener en cuenta que, al referirnos al escenario o contexto de estudio formal, debemos considerar que va a depender de cuanto conocen del problema de estudio los sujetos que participan de la investigación. Fue el lugar donde se desarrolló la investigación, considerando el tiempo y espacio. Esta indagación se realizó en un espacio físico real, es decir dentro de un contexto socio-cultural, donde se evidenció la problemática establecida. El escenario de estudio estuvo dentro de las Instituciones educativas; San Juan y Marcial Acharán y Smith, ambas forman parte de la Unidad de gestión educativa local N° 03 de la ciudad de Trujillo. 2021. También las oficinas de ocho abogados expertos en derecho laboral que me apoyaron en el trabajo.

### **3.4. Participantes**

Para Quecedo Lecanda & Castaño Garrido (2002), “Es necesario establecer criterios para la correcta selección de los mismos ya que son los que aportan con su conocimiento y experiencia en la comprensión del problema a investigar.” En este caso; fueron los sujetos que contaron con el perfil para ser parte del estudio y debieron cumplir ciertas pautas establecidas por el investigador. En otras palabras, debe entenderse como una característica contenida en el objeto. Los participantes fueron 5 docentes encargados y designados en cargos jerárquicos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Trujillo, así mismo; ocho abogados expertos en derecho laboral.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Sánchez et al. (2021), “En las metodologías cualitativas, las entrevistas detalladas se entienden como encuentros cara a cara repetidos entre investigadores y entrevistados. Su propósito es conocer las opiniones y perspectivas del sujeto con respecto a su vida, experiencia o condiciones de vida”. En la investigación se empleó como técnicas la entrevista y el análisis documental. Y como instrumentos; se elaboraron las correspondientes guías tanto para las entrevistas como para el análisis documental.

### **3.6. Procedimiento**

Se siguió la ruta de la metodología utilizada. Relacionándose con la teoría de la participación, el desempeño y en última instancia, evaluando de manera continua a los sujetos que fueron parte del tema de investigación en su totalidad. Martínez (2006). Se escogió personas inmersas en el problema de estudio y conocedores, abogados y expertos, los cuales brindaron la información adecuada.

### **3.7. Rigor científico**

Para Noreña et al. (2012), “Es un concepto transversal en el desarrollo de un proyecto de investigación, pues permite la aplicación científica y rigurosa de métodos de investigación y técnicas analíticas para recopilar, procesar y evaluar datos.” El rigor científico sobre la confiabilidad, significa una apreciación de situaciones en las que la esta investigación podrá ser reconocida como confiable, por lo que fue necesario buscar argumentos creíbles y confiables y esto está demostrado en los resultados de la investigación que se hizo, según el procedimiento que se utilizó. El grado de rigor científico estuvo en función al manejo y uso activo de la información que se obtuvo. Pasó por las etapas de: planificación, recolección, procesamiento de datos, análisis y contribución de los mismos, adaptados al procesamiento, análisis y anotación de la correspondiente información recopilada, durante la aplicación del enfoque cualitativo.

### **3.8. Método de análisis de datos**

González Gil & Cano Arana (2010), lo definen como el proceso mediante el cual vamos más allá de los datos para acercarnos a la esencia del fenómeno objeto de estudio, es decir, comprenderlo y entenderlo. Es el proceso por el cual un investigador extiende los datos más allá de una narrativa descriptiva. En cuanto a los métodos de investigación, se enfatizó en la recopilación de información y reciprocidad de confianza, Esta asociación no podría haberse logrado sin el compromiso del investigador, quien también se convierte en sujeto de análisis, rechazando la idea de que sólo el entrevistado es sujeto de análisis.

### **3.9. Aspectos éticos**

Para González Ávila (2002), La realización de investigaciones científicas y el uso del conocimiento generado por la ciencia requiere que los investigadores actúen de forma ética. Destaca la idea de que el comportamiento poco ético no tiene cabida en la práctica científica. La finalidad de la presente investigación cualitativa, fue producir nuevos conocimientos o hacer modificaciones en los que ya existen, mediante la enseñanza y defensa de valores morales. Además, al contener herramientas de formación educativa, se pretendió estimular en el investigador el desarrollo de una cultura de crítica y pensamiento basados en su cotidianidad frente a los problemas que le rodean. El uso de normas APA y el software antiplagio turnitin favoreció a que se cumplan estos aspectos, garantizando el buen uso de la información y respeto por los derechos de autor.



#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Analizando los resultados del objetivo general que consideré: Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley. Para ello, formulé 5 interrogantes en procura de obtener la información necesaria para este objetivo.

La primera interrogante que se planteó fue: Considera usted qué; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021? ¿Por qué? Por ello los docentes entrevistados Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, concordaron que, se les ha venido vulnerando sistemáticamente, su derecho a recibir una remuneración vacacional acorde al cargo que han desempeñado durante el año lectivo anterior, este hecho ha venido sucediendo asignándoles, un pago vacacional como docente de aula con 30 horas semanal- mensual a pesar de haber trabajado 40 horas semanal mensual.

En la misma dirección opinaron los abogados Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A. Ellos, establecen que, la ley de reforma magisterial no distingue la condición laboral del docente para efectos del pago de remuneraciones, siendo así y teniendo conocimiento que el desempeño es un cargo jerárquico, correspondería la remuneración vacacional por el cargo a los docentes que asumen una encargatura jerárquica. Mego, precisó que sistemáticamente esta práctica, es una vulneración al derecho del trabajador a gozar de vacaciones remuneradas, considerando dos factores; desconocimiento de la norma o ahorro de presupuesto institucional.

Asimismo, en la segunda interrogante se preguntó: De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?; los docentes entrevistados Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, coincidieron en opinar que, en vacaciones, no se les paga en función al área de desempeño laboral en la que trabajaron y solo reciben el pago de docente de 30 horas.

Siendo así; la remuneración vacacional, no es acorde al área de desempeño en la que ejercieron sus funciones, antes de salir de vacaciones. En la otra parte los abogados expertos Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A, manifestaron que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado no está de acuerdo a la función jerárquica que realizaron durante el año lectivo anterior. Además, dejan en claro que las vacaciones forman parte del año laborado y por lo tanto la remuneración de ésta, debe estar en relación al área de desempeño del docente jerárquico encargado.

En la tercera interrogante; en su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?; los docentes, Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, docentes jerárquicos encargados y nombrados de las instituciones educativas Marcial Acharán y San Juan, pertenecientes a la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo, coincidieron en manifestar que para calcular el monto de las vacaciones del personal jerárquico se debe tomar en cuenta, el criterio de la remuneración mensual del año escolar con respecto a su área de desempeño. Los abogados entrevistados, Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A, coincidieron al referir que el cálculo debía hacerse en función a las horas efectivas laboradas, tal y como dice el artículo 56° de la Ley de Reforma Magisterial y el artículo 150° del reglamento de la mencionada ley.

En cuanto a la cuarta interrogante; ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?, los docentes Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, asumieron que existe un trato desigual y discriminatorio en cuanto las remuneraciones vacacionales a pesar que, el personal encargado en un puesto jerárquico, cumple las mismas funciones que un personal designado, por lo que no tendría que haber diferencia en la remuneración vacacional. Los abogados; Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A, refirieron también que, durante el año

lectivo el docente jerárquico encargado cumple las mismas funciones que el docente jerárquico designado; sin embargo, al momento de hacer el cálculo de la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, no se toma en cuenta dicha función realizada. Esta situación, no es conforme a lo se establece en la ley y los principios de derecho que la sustentan, en la práctica, significa la vulneración del derecho a la igualdad.

Por último, se formuló la siguiente pregunta; ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en mérito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué? Los docentes, Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, opinaron que al personal jerárquico encargado se le está vulnerando, un derecho reconocido en la misma ley de reforma magisterial la cual, establece las áreas en donde pueden desempeñarse los docentes y la remuneración integral mensual correspondiente. Argumentaron que, posiblemente, la entidad ejecutora hacía la omisión, por cuestiones de presupuesto. Los abogados; Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A, opinaron que, al no reconocer en el cálculo de la remuneración vacacional, la labor efectiva que desempeña el docente jerárquico encargado, se produce una desigualdad remunerativa, dicha situación incumple lo establecido en la ley de reforma magisterial y lo prescrito por el artículo 23°, Tercer Párrafo; así como el artículo 26°, Numerales 1 y 2 de la Constitución Política del Perú. Por lo tanto; están vulnerando el derecho a recibir una remuneración vacacional equivalente al área de desempeño laboral de los docentes jerárquicos encargados.

Teniendo en cuenta, el análisis de lo señalado por los participantes entrevistados en el objetivo general, es evidente que el estado, ha venido vulnerado el derecho de los docentes jerárquicos encargados de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021, de recibir remuneraciones vacacionales justas y conforme su área de desempeño laboral. Este hecho constituye, desigualdad ante la ley.

En cuanto a los resultados del objetivo específico 1 que es; Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera

el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021. Se formularon 3 interrogantes para obtener los datos suficientes que me permitan hacer el análisis y llegar a la conclusión sobre este objetivo.

La primera interrogante que se planteó fue; ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué? Los docentes, Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, refirieron que, la Ley de Reforma Magisterial, establece para cada desempeño laboral, una remuneración y aplica también a la remuneración del periodo vacacional del personal jerárquico encargado. Al no pagarles lo que les corresponde en las vacaciones, está vulnerando sus derechos. Los expertos en derecho; Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A., refirieron que; el Ministerio de Educación, no cumple con aplicar lo dispuesto en; la Constitución Política, La ley General de Educación y La Ley de Reforma Magisterial. Por lo tanto, vulnera sus derechos a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley.

La segunda interrogante planteada, ¿Considera usted que, el Ministerio de educación hace una interpretación errónea de la Ley de Reforma Magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?, los docentes entrevistados Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, opinaron que, todos los docentes jerárquicos encargados deben percibir la remuneración vacacional conforme a las funciones desempeñadas durante el año escolar, además que, no solo se trata de interpretar sino también de aplicar la ley, cosa que el Ministerio de Educación no hace, vulnerando el derecho de este sector de docentes. Los abogados, Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A, opinaron que el Ministerio de Educación discrimina al no remunerar el periodo vacacional por una labor efectiva realizada, siendo que lo que se remunera en el periodo vacacional es efecto del trabajo ejecutado en una determinada función y responsabilidad. Además, que hace una interpretación a su favor perjudicando al personal docente jerárquico no reconociendo el derecho a

percibir una remuneración vacacional conforme dispone la Ley de Reforma Magisterial.

La tercera interrogante que se planteó, ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?, los docentes entrevistados Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, manifestaron que, si durante el año lectivo se cumplieron funciones de acuerdo al cargo y de acuerdo a las horas correspondientes entonces, en el periodo vacacional, el pago de las vacaciones del personal jerárquico encargado, debería ser acorde con el desempeño laboral. Por lo tanto, no es justo que se pague como docente de aula por 30 horas semanal-mensual, cuando todo el año ocupó un cargo jerárquico que implica 10 horas más horas de trabajo, haciendo un total de 40 horas semanal-mensual. Los abogados expertos, Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A., mencionaron que no es justa, porque no se ajusta a la primacía de la realidad, además que, al término de la encargatura, no se toma en cuenta la función que realizó el personal jerárquico encargado, siendo esta la misma función que un docente jerárquico designado. Por lo tanto, no es justa ni equitativa, por cuanto difiere de lo que le corresponde por el desempeño de dicha función.

Con referencia a lo señalado por los entrevistados, en el análisis de sus respuestas a las preguntas que se les planteó, se llega a establecer que existe vulneración por parte del Ministerio de Educación, al derecho de los docentes jerárquicos encargados de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, debido a que el reglamento de la Ley de Reforma Magisterial ha sido mal implementado y que más que errónea tiene la clara intención de ahorrar en presupuesto.

En cuanto a los resultados del objetivo específico 2 que es; Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021. Se formularon 3 preguntas con la intención de recabar los datos para el análisis del mismo. La primera pregunta que se planteó fue; ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal

jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021? ¿Por qué?, los docentes entrevistados, Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, coincidieron en sus opiniones que; no se cumple la igualdad en la remuneración del personal jerárquico encargado, habiendo diferencias en el pago de las remuneraciones vacacionales del personal jerárquico encargado, pues al compararlo con el del personal jerárquico nombrado. Se les paga solo como si hubieran trabajado 30 horas en el año lectivo anterior. Por lo tanto, no se cumple el principio “a igual trabajo igual remuneración”. Por otra parte, los abogados expertos, Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A., opinaron que, no se aplicó el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021, pero; solo en sus remuneraciones vacacionales.

La segunda interrogante formulada fue; ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?, los docentes, Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, coincidieron en afirmar que solo se vulnera el principio de igualdad salarial en los meses de enero y febrero que es el período vacacional que les corresponde a los docentes jerárquicos. Los abogados expertos, Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A., refirieron que se vulnera el principio de la igualdad salarial, debido a que no se toma en cuenta el pago equivalente y concordante con la labor que realiza el personal jerárquico encargado, desempeña mismo trabajo y sin embargo hay diferencias en la remuneración vacacional.

Por último, se formuló la siguiente pregunta; ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política Del Perú? ¿Por qué? Los docentes, Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, opinaron que; el art. 2, inc. 2, invoca a la igualdad ante la ley y su cumplimiento es de carácter obligatorio porque al ser una norma de mayor jerarquía ninguna otra

norma puede contradecirla. Los abogados expertos, Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A., coincidieron en opinar que al aplicarse el principio de igualdad se estaría cumpliendo con el art. 2, inc. 2, porque dicho artículo prescribe la igualdad ante la ley, por lo que no se debe distinguir entre personal encargado y designado cuando ambos realizan la misma labor.

Con referencia a lo señalado por los entrevistados, en el análisis de sus respuestas a las preguntas planteadas, se llegó a establecer que, no se está aplicando el principio de igualdad salarial, establecido en la Constitución Política del Perú, así, como en la Ley de Reforma Magisterial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021, ya que sus remuneraciones vacacionales, se ven afectadas en los meses que corresponden a las vacaciones de enero y febrero. Esta situación, conlleva a establecer que existe también una forma de discriminación laboral ya que, al hacer diferenciación en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado, los entes ejecutores; el Ministerio de Educación, junto a las Gerencias Regionales y las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), han venido cometiendo infracción a la ley en perjuicio de los docentes jerárquicos encargados.

En cuanto a la discusión del objetivo general que es: Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley. Se planteó como supuesto que, los docentes jerárquicos encargados de la UGEL 03 de Trujillo-2021 venían siendo vulnerados en sus derechos al no recibir una remuneración vacacional justa, conforme su área de desempeño laboral y que esta situación constituía un trato desigual ante la ley. Esto, se hizo evidente al comparar la remuneración íntegra mensual del personal jerárquico designado versus el encargado, en los meses de vacaciones de enero y febrero, se pudo determinar en las boletas de pago que hay diferencias notables en el pago de la remuneración vacacional y esto, es refrendado también, por los profesores entrevistados de las instituciones educativas Marcial Acharán y San Juan, ambas

pertencientes a la UGEL 03 de Trujillo. También se evidenció con el análisis de las respuestas que dieron en la entrevista, los abogados expertos en derecho laboral. Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, docentes jerárquicos encargados de las instituciones San Juan y Marcial Acharán, coincidieron en afirmar, la existencia de un trato desigual y discriminatorio en el pago de las remuneraciones vacacionales del personal jerárquico encargado, pues al cumplir las mismas funciones que el personal jerárquico designado, no tendría que haber diferencia en la remuneración vacacional.

Con respecto a los expertos, Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A., indicaron que; durante el año lectivo el docente jerárquico encargado cumple las mismas funciones que el docente jerárquico designado; sin embargo, al momento de hacer el cálculo de la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, no se toma en cuenta dicha función realizada. Esta situación, no es conforme a lo establecido en los principios que sustentan la Ley de Reforma Magisterial, N° 29944 y en la práctica, significa la vulneración del derecho a la igualdad de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral. Esta situación coincide con Reza Burga (2021), quien refiere que “constantemente, los docentes del sector público están siendo vulnerados en sus derechos fundamentales, paradójicamente por el mismo estado, que es quien, a la vez, debe cuidar por cada uno de los derechos de los docentes de educación básica regular.” En mi opinión, teniendo como referencia lo manifestado por los abogados expertos y los docentes jerárquicos entrevistados, puedo interpretar que el Ministerio de Educación, ha vulnerado el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de la ciudad de Trujillo, a recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral, durante los meses de enero y febrero del año 2022, que es el periodo en el cual gozan de sus vacaciones. Este hecho, constituye desigualdad ante la ley, siendo oportuno de señalar que se ha venido dando desde mucho tiempo atrás. Esta situación de desigualdad y discriminación laboral, impide que el trabajador se desarrolle dentro de un ambiente democrático saludable y así lo destaca Monsalve (2017) en su tesis “El derecho a la igualdad salarial” cuando enfatiza en la igualdad horizontal de los trabajadores desde la perspectiva humanista,



resaltando la importancia en el cumplimiento de los deberes del empleador especialmente, cuando se trata de reconocer a sus empleados con un salario igual, cuando su labor sea la misma, sin discriminación.

En cuanto a la discusión del objetivo específico uno que fue: Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del Ministerio de Educación, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021. Se estableció como supuesto que el Ministerio de Educación, al momento de establecer el pago de las remuneraciones vacacionales del personal jerárquico, actúa interpretando la Ley de Reforma Magisterial en forma errónea. Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, docentes jerárquicos encargados de las instituciones San Juan y Marcial Acharán, opinaron que todos los docentes jerárquicos encargados, deben percibir la remuneración vacacional conforme a las funciones desempeñadas durante el año escolar, además que, no solo se trata de interpretar sino también de aplicar la ley utilizando el sentido común y el respeto de los tratados y pactos internacionales, cosa que el Ministerio De Educación no hace, vulnerando sus derechos laborales. Los expertos en derecho laboral, Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A., indicaron que; El Ministerio De Educación discrimina al no remunerar el periodo vacacional por una labor efectiva realizada, siendo que lo que se remunera en el periodo vacacional, es efecto del trabajo ejecutado en una determinada función y responsabilidad. Además, que hace una interpretación a su favor perjudicando al personal docente jerárquico encargado, al no reconocerles su derecho a percibir una remuneración vacacional, conforme dispone la ley de reforma magisterial con respecto al personal jerárquico designado. Coincidentemente encontramos un trabajo hecho por el autor Reza Burga (2021) quien refiere que “constantemente, los docentes del sector público están siendo vulnerados en sus derechos fundamentales, paradójicamente por el mismo estado, que es quien, a la vez, debe cuidar por cada uno de los derechos de los docentes de educación básica regular.” En este trabajo, se destaca lo importante que es garantizar que los docentes de este sector, reciban una remuneración equitativa, acorde a sus horas efectivas laboradas, tal y como se encuentra plasmado en las leyes y los principios del derecho que sustentan las mismas.

En mi opinión, y teniendo como referencia lo manifestado por los trabajadores afectados y los abogados expertos en el tema, puedo interpretar que el Ministerio de Educación, ha vulnerado los derechos en el pago de las remuneraciones vacacionales del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, al aplicar lo establecido, en el reglamento del artículo 179º de la Ley De Reforma Magisterial que dice; Considerando que la encargatura no confiere derechos al docente por su carácter temporal, el pago por jornada de trabajo adicional y la asignación por cargo no son base para el cómputo de su remuneración vacacional. Este artículo en su esencia, desconoce el derecho fundamental de igualdad plasmado en la Constitución Política Del Perú que dice;” Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.” (Art.2 inc. 2) y en la misma Ley de Reforma Magisterial (Ley N° 29944, Art.2), asimismo, deja de lado, las recomendaciones dadas por los tratados internacionales a los cuales nuestro país el Perú, se ha adscrito y está obligado a cumplir.

En relación al objetivo específico número dos que fue: Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021. Se estableció como supuesto que no se estaba aplicando el principio de igualdad salarial; “Igualdad de salario por trabajo de igual valor”. Veneros, Ravelo, Rodríguez, Gutiérrez, Asmat, docentes jerárquicos encargados de las instituciones San Juan y Marcial Acharán, manifestaron que el principio de igualdad salarial no es aplicado en sus remuneraciones vacacionales, durante los meses de enero y febrero que corresponde al período vacacional de los docentes jerárquicos. Eso sí, dejaron en claro, que a los docentes jerárquicos designados nombrados perciben sus remuneraciones de acuerdo a la ley. Los expertos y en derecho laboral, Mego, Vicuña, Escobedo, Rodríguez, Fernández, Zavaleta, Acuña, Zavaleta A., Afirmaron que se vulnera el principio de la igualdad salarial, debido a que no se toma en cuenta el pago equivalente y concordante con la labor que realiza el personal jerárquico encargado, quienes a pesar de haber desempeñado el mismo trabajo que los docentes jerárquicos designados, percibieron una remuneración

vacacional mucho menor y diferenciada. Al respecto cabe la oportunidad de referirnos al trabajo realizado por Zuta (2019); quién en su artículo de investigación hace hincapié sobre el “Derecho a la igualdad y remuneración equitativa”, argumentando, que se otorgue un mismo trato a quienes comparten iguales características y que se diferencie, válidamente, a quienes a través de un hecho objetivo se distinguen. De esa manera se garantiza para todos los asalariados una igualdad de trato y criterios. Asimismo, en coincidencia de ideas, Vergara (2018), concluye que el propósito técnico tradicional de la política salarial es construir un sistema salarial justo y equitativo para los empleados y los empleadores u organizaciones. Después de todo, lo ideal es que los empleados se sientan motivados económicamente para trabajar en un entorno feliz y armonioso. Bajo esta perspectiva, el establecimiento de salarios diferenciados debe basarse en condiciones objetivas y estas, deben justificar en forma razonable y proporcional el porqué de la diferencia en el pago, a efectos de evitar que el derecho de igualdad como principio, se vea vulnerado. En mi opinión no se cumplió con aplicar el principio de igualdad, plasmado en la Constitución Política (Art.2 inc. 2) y en la misma Ley de Reforma Magisterial (Art.2 inc. d), en la remuneración del personal jerárquico encargado, las diferencias se pusieron en evidencia en el pago de sus remuneraciones vacacionales, pues al compararlo con el del personal jerárquico nombrado, se les paga solo como si hubieran trabajado 30 horas en el año lectivo anterior. Por lo tanto, no se cumple el principio “a igual trabajo igual remuneración”.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** En esta tesis se determinó que la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme al área en que se desempeñan laboralmente los docentes jerárquicos encargados de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley. Pues a pesar que cumplen las mismas funciones y realizan la misma labor que un docente jerárquico designado, al momento de hacer el cálculo de la remuneración vacacional, no se toma en cuenta esos criterios. Esta situación en la práctica, significa la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley.

**Segundo:** En esta tesis se determinó que la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021. Al momento de reglamentarse se hizo evidente las intenciones del estado de anteponer como prioridad la economía antes que la persona. El Ministerio de Educación perjudica al personal docente jerárquico encargado, al no reconocerles su derecho a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley de reforma magisterial con respecto al personal jerárquico designado, vulnerando así, sus derechos laborales.

**Tercero:** En esta tesis se determinó que no se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021. Por lo tanto, se concluye que se vulnera y no se aplica el principio de la igualdad salarial, debido a que no se toma en cuenta el pago equivalente y concordante con la labor que realiza el personal jerárquico encargado, quienes a pesar de haber desempeñado el mismo trabajo que los docentes jerárquicos designados, percibieron una remuneración vacacional mucho menor y diferenciada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero:** Se recomienda; someter a revisión el artículo 179 y sus incisos 179.1, 179.2, 179.3; del reglamento de Ley de Reforma Magisterial para las modificatorias pertinentes, considerando los principios fundamentales del derecho laboral, asimismo; tomar como precedentes las sentencias que, el tribunal constitucional ha resuelto para casos similares y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

**Segundo:** Se recomienda; presentar una propuesta de modificatoria del artículo N° 179 del reglamento de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en el sentido de determinar, aplicando el principio de igualdad, sin lugar a dudas, el monto respectivo de la remuneración vacacional que corresponde a los docentes nombrados que ejercen cargos jerárquicos por encargaturas, en las instituciones educativas del país.

**Tercero:** Se recomienda; Realizar una propuesta de redacción de documento jurídico que contenga las demandas respectivas ante las instancias correspondientes para subsanar el perjuicio económico y moral causado a los docentes nombrados que ejercen temporalmente encargaturas jerárquicas en las instituciones educativas pertenecientes a la jurisdicción de la UGEL 03 – Trujillo, a los cuales no se realizó la cancelación adecuada de la remuneración vacacional por la labor realizada en el año lectivo.

**Cuarto:** Se recomienda; realizar una consulta al tribunal constitucional para que se pronuncie sobre la inconstitucionalidad del artículo 179 del reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.

**Quinto:** Se recomienda a las autoridades pertinentes; difundir información sobre los derechos fundamentales del trabajo a la población docente, de tal manera, que pueda conocerlos y utilizarlos, ante posibles actos arbitrarios o vulneración de sus derechos por parte del Ministerio de Educación (MINEDU) o las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL).

## REFERENCIAS

- AAmodt, M. G. (2018). *Psicología industrial/organizacional - Un Enfoque Aplicado* (6a.edición).  
[http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-Psicología organizacional.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-Psicología%20organizacional.pdf)
- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García, S., & Rojas, R. (2015). *Investigación Educativa Abriendo puertas al conocimiento* (CONTEXTOS).  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4519>
- Adoptan Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aceptado por la ONU DECRETO LEY N° 22129 (Selección de artículos) EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA POR CUANTO, 3 (1978).  
<https://vlex.com.pe/vid/pacto-economicos-culturales-aceptado-onu-29912966>
- Asamblea general de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena Edi).  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Comentarios*. (n.d.). Retrieved July 29, 2022, from [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3298307](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3298307)
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú* (Diario oficial el Peruano, Ed.).  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion\\_Politica\\_del\\_Peru\\_1993.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf)
- Congreso de la República. (2012). *Ley de Reforma Magisterial LEY N° 29944*.  
[https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley\\_de\\_Reforma\\_Magisterial.pdf](https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/2016/06/Ley_de_Reforma_Magisterial.pdf)

- Diccionario Jurídico*. (2019). <http://diccionariojuridico.mx/definicion/ley/>
- González, M. (2002). ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. *Revista IBERO AMERICANA de Educación*, 29, 85–103.
- González, T., & Cano, A. (2010). Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: concepto y características (I). *Nure Investigación*, 44. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/476/465>
- Gorelli, J. (2014). *Elementos delimitadores del derecho a vacaciones*. THĒMIS-Revista de Derecho; Núm. 65 (2014): Derecho Del Trabajo. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10850/11356>
- Guaicha, J. (2016). “Necesidad de regular el sistema de Remuneraciones del Sector Público de los trabajadores, que permita la efectivización del Principio Constitucional de a igual trabajo igual Remuneración art. 326 de la Constitución.” [https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10646/1/Christian Javier Guaicha Ortega %28Biblioteca%29.pdf](https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10646/1/Christian%20Javier%20Guaicha%20Ortega%20Biblioteca%29.pdf)
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Lacomba, F. R. (2017). *El salario de las vacaciones. Comentario a las sentencias del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2016 (casos Telefónica móviles y Asoc. Contact Center española)*. [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/2399/1944](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2399/1944)
- Ley General De Educación Ley Nro. 28044, (2003). [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- López, J. (1997). *El Salario*. 445–469. <https://goo.gl/yQqW1p>
- Martínez, M. (2006). LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (SÍNTESIS CONCEPTUAL). *REVISTA IIPSI FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNMSM*, 9, 123–146.
- Matallana, R. (2015). REBAJA DE REMUNERACIONES: REGULACIÓN Y JURISPRUDENCIA COMPARADA. *Laborem* 16, 169–191.

- Medina, C. A. (2021). *La Remuneración Como Derecho Fundamental Para Una Vida Digna Del Trabajador En Relación A La Reducción Emergente De La Jornada Laboral En La Loah* [Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3246/1/77405.pdf>
- Ministerio de Educación. (n.d.). Reforma Magisterial - Docentes Nombrados | Minedu. Retrieved October 6, 2022, from <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/docentes-nombrados.php>
- Ministerio de Educación. (2021). ENCARGATURA DOCENTE 1. ¿Qué es una encargatura? <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/encargo/2021/preguntas-frecuentes-encargatura-2021.pdf>
- Ministerio de Educación. (2021). Inicio - ESCALE - Unidad de Estadística Educativa. <http://escale.minedu.gob.pe/>
- Molina, C. E. (2017). *El derecho a la igualdad salarial: ¿A trabajo igual salario igual o a trabajo de igual valor salario igual?* [UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS FACULTAD DE DERECHO TESIS]. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/10485>
- Muntané, J. (2010). (PDF) *Introducción a la investigación básica*. [https://www.researchgate.net/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_investigacion\\_basica](https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_investigacion_basica).
- Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Noreña, A. L., Alcaraz, N., Rojas, J. G., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12, 263–274. <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>
- Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *I G U A L D A D IGUALDAD SALARIAL OIT-Oficina Internacional del Trabajo 4, route des Morillons CH-1211 Ginebra 22 Suiza*.



- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095).
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111).
- Orozco, G. (1997). La Investigación en Comunicación desde la perspectiva Cualitativa. *Ediciones de Periodismo y Comunicación Social*, 67–93.  
<https://casamdp.files.wordpress.com/2013/08/orozco-cap-iv.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.  
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>.
- Pérez, M. Á. (2011). En Torno a La Construcción De La Categoría De Adolescencias En Investigación Educativa. *Contrastes. Revista Internacional de Filosofía*, XVII (2012), 213–227.
- Presidencia de la República del Perú. (2013). *Decreto Supremo N° 004-2013-ED*.  
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ds-004-2013-ef.pdf>
- Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. 36.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>

- Ramos, L. A. (2018). *IMPLEMENTACIÓN DE UNA NUEVA ESTRUCTURA REMUNERATIVA EN SEDAPAR S.A., 2017* [Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6756>
- Rejas, B. H. (2019). *Incumplimiento Del Pago Homologado, Según El Art. 53 De La Ley 23733, Y El Derecho Fundamental De No Ser Discriminado Al Pagar Remuneraciones En Los Procesos Judiciales Presentados Por Los Profesores Universitarios De La UNJBG De Tacna, En El Periodo 2010* [Universidad Privada De Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1624/Rejas-Chambe-Bernardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reza, Z. M. (2021). *La remuneración integra mensual y las horas efectivas de los docentes del nivel primario del sector público, Ugel 04, 2021* [FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76694/Reza\\_BZM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76694/Reza_BZM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo*. 8, 113–128. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/issue/view/29/29>
- Soberanes, J. M. (2019). El derecho constitucional a la igualdad retributiva. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 29, 269–288. <https://doi.org/10.22201/IIJ.24487899E.2019.29.13908>
- Vergara, E. Y. (2018). *Desigualdad remunerativa Casación Laboral N° 1790-2012-La Libertad Trabajo de suficiencia profesional para optar el título de abogado* [Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10616>
- Zavaleta, R. (2014). LA REMUNERACIÓN VACACIONAL. *Laborem1*, 135-158.pdf. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-135-158.pdf>

Zuta, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, 63–74.  
<https://doi.org/10.18800/THEMIS.201901.005>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | CATEGORÍAS<br>SUBCATEGORÍAS   | Y  | METODOLOGÍA  |
|--|---|---|----|--|
| <p><b>Problema General</b><br/>¿Existe vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?</p>                                       | <p><b>Objetivo General</b><br/>Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021 constituye desigualdad ante la ley.</p>   | <p><b>Categoría Remuneración Vacacional</b></p> <p><b>Subcategoría:</b><br/>Remuneración vacacional de docente jerárquico designado.</p>  | 1: | <p><b>Enfoque:</b><br/>Cualitativo</p> <p><b>Diseño:</b><br/>Basado en la Teoría fundamentada.</p> <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>Básica</p> <p><b>Nivel de investigación:</b><br/>Descriptivo</p> <p><b>Escenario de estudio:</b><br/>Instituciones educativas; San Juan y Marcial Acharán y Smith, ambas forman parte de la Unidad de gestión educativa local N° 03 de la ciudad de Trujillo. 2021.</p> <p><b>Participantes:</b><br/>5 docentes encargados y designados en cargos jerárquicos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Trujillo, así mismo; ocho abogados expertos en derecho laboral.</p> |
| <p><b>Problemas Específicos</b><br/>¿La aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021?</p> | <p><b>Objetivos Específicos</b><br/>Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021.</p> | <p><b>Subcategoría:</b><br/>Remuneración vacacional de docente jerárquico encargado</p> <p><b>Categoría 2: Área de Desempeño Laboral Docente</b></p> <p><b>Subcategoría:</b><br/>Jerárquicos encargados</p> |    | <p><b>Técnica:</b><br/>la entrevista</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>Guía de entrevista</p> <p><b>Método de análisis de datos:</b><br/>Inductivo.</p>   |
| <p>¿Se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?</p>  | <p>Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.</p>  | <p><b>Subcategoría:</b><br/>Jerárquicos Designados</p>  |    |  |

## Anexo 2: Tabla de categorización

| PROBLEMAS  | OBJETIVOS  | CATEGORÍAS   | SUBCATEGORÍAS   |
|--|--|--|---|
| <p><b>Problema General</b></p> <p>¿Existe vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021?</p> | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021 constituye desigualdad ante la ley.</p> | <p><b>Categoría 1:</b></p> <p><b>Remuneración Vacacional</b></p> | <p><b>Subcategoría:</b></p> <p>Remuneración vacacional de docente jerárquico designado</p> <p><b>Subcategoría:</b></p> <p>Remuneración vacacional de docente jerárquico encargado</p> |

**PROBLEMAS****OBJETIVOS****CATEGORÍAS****SUBCATEGORÍAS****Problema****Específicos:**

¿La aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021?

¿Se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021?

**Objetivos****específicos**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021.

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021.

**Categoría 2:****Área de****Desempeño****Laboral****Docente****Subcategoría:**

Jerárquicos

encargados

**Subcategoría:**

Jerárquicos

Designados

## Anexo 3: Validación del instrumento



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**LÍNEA GENERAL:** DERECHO PÚBLICO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA:**

Derecho laboral

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021.**

**AUTOR:**

Br. Olivares Villanueva Johnson Bené (ORCID: 0000-0002-7170-9418)

**ASESOR:**

Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde (ORCID: 0000-0002-3258-2389)

**TRUJILLO — PERÚ**

**2022**



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### CARTA DE INVITACIÓN N° 01

Trujillo, 02 de julio del 2022

Dr(a). María Eugenia Zevallos Loyaga

**Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021.**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad investigar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **lo invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguras de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente



.....  
J. Bené Olivares Villanueva





## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:**

.....

**Edad:** ..... **Género:** .....

**Cargo:** .....

**Institución:** .....

**Entrevistadores:** .....

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** .....

### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.



**Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

---

---

---

---

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

---

---

---

---

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

---

---

---

---

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

---

---



- 
- 
5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

---

---

---

---

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

#### Preguntas:

6. ¿Considera usted que el Ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

---

---

---

---

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal



docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

---

---

---

---

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

---

---

---

---

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

#### Preguntas:

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

---

---

---

---



**10.** ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

---

---

---

---

**11.** ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

---

---

---

---

| FUENTE DOCUMENTAL              | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR   | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--------------------------------|---|------------------------|------------|
| Constitución política del Perú | <p><b>Artículo 2° inc C.</b><br/>Toda persona tiene derecho:<br/>"A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole."</p> |                        |            |
|                                | <p><b>Artículo 24°.</b><br/>"El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual..."</p>  |                        |            |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p><b>Artículo 25°</b><br/>"... Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio."</p> |  |  |
|--|---|--|--|

| FUENTE DOCUMENTAL   | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR   | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|---|------------------------|------------|
| <p><b>Constitución política del Perú</b><br/><b>Artículo 26°</b><br/>"En la relación laboral se respetan los siguientes principios:</p> | <p>1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.</p>   |                        |            |
|   | <p>2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.</p>                  |                        |            |
|   | <p>3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma."</p> |                        |            |



| FUENTE DOCUMENTAL                                   | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR   | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|---|---|------------------------|------------|
| <p><b>y General de Educación<br/>(Ley 28044</b></p> | <p><b>Art. 56 inc C</b><br/>"Percibir remuneraciones justas y adecuadas y también las bonificaciones establecidas por ley; estar comprendido en la carrera pública docente; recibir debida y oportuna retribución por las contribuciones previsionales de jubilación y derrama magisterial; y gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones."</p> |                        |            |

| FUENTE DOCUMENTAL  | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR   | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|---|------------------------|------------|
| <p><b>Ley de Reforma Magisterial (Ley 29944)</b></p> <p><b>Art. 41</b></p> <p>Los profesores tienen derecho a:</p> | <p>a) Desarrollarse profesionalmente en el marco de la Carrera Pública Magisterial y sobre la base del mérito, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.</p> |                        |            |
|  | <p>b) Percibir oportunamente la remuneración íntegra mensual correspondiente a su escala magisterial.</p>   |                        |            |
|  | <p>c) Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que se establecen en la presente Ley.</p>  |                        |            |

| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                         | <b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b> | <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b> | <b>CONCLUSIÓN</b> |
|--|--|-------------------------------|-------------------|
| <b>Declaración Universal de Derechos Humanos</b> | <b>Principio Pro Homine</b>              |                               |                   |

| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                             | <b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>  | <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b> | <b>CONCLUSIÓN</b> |
|--|---|-------------------------------|-------------------|
| Declaración Universal de Derechos Humanos<br>Art. 23 | "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual." |                               |                   |



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Dr. María Eugenia Zevallos Loyaga con DNI N° 18190178, Doctor en derecho N° 678-2021-UCV, de profesión en abogado, desempeñándose como docente a tiempo completo de la UCV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Guía de Entrevista: **"Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021"**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| <b>Guía de entrevista sobre<br/>Derecho a Remuneración<br/>Vacacional Docente</b> | Deficiente | Aceptable | Bueno | Muy<br>bueno | Excelente |
|---|------------|-----------|-------|--------------|-----------|
| 1. Claridad   |            |           | X     |              |           |
| 2. Objetividad  |            |           | X     |              |           |
| 3. Actualidad   |            |           | X     |              |           |
| 4. Organización   |            |           | X     |              |           |
| 5. Suficiencia  |            |           | X     |              |           |
| 6. Intencionalidad  |            |           | X     |              |           |
| 7. Consistencia   |            |           | X     |              |           |
| 8. Coherencia   |            |           | X     |              |           |
| 9. Metodología  |            |           | X     |              |           |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de.....

Doctor (a): MARIA EUGENA ZEVALLOS LOYAGA

DNI: 18190178

Especialidad en: DOCTORA EN DERECHO

E-mail: mzevallos@ucv.edu.pe



**“Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

| Indicadores                   | Criterios                               | Deficiente<br>0-20 |    |    |    | Regular<br>21-40 |    |    |    | Buena<br>41-60 |    |    |    | Muy buena<br>61-80 |    |    |    | Excelente<br>81-100 |    |    |     | Observaciones |
|-------------------------------|---|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|---------------|
|                               |   | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |               |
| <b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b> |   | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |               |
| <b>Claridad</b>               | Está formulado en un lenguaje apropiado |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |               |
| <b>Objetividad</b>            | Está expresado en conductas observables |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | X                   |    |    |     |               |
| <b>Actualidad</b>             | Adecuado al enfoque teórico abordado en |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    |    | x                   |    |    |     |               |





|                    |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|
|                    | científicos de la investigación                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |
| <b>Coherencia</b>  | Tiene relación entre las variables e indicadores            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
| <b>Metodología</b> | La estrategia responde a la elaboración de la investigación |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |





**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO VALIDADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

**Dr:** MARIA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA

**DNI N°:** 18190178

**E - mail:** [mzevallosl@ucv.edu.pe](mailto:mzevallosl@ucv.edu.pe)



**Firma:** .....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**LÍNEA GENERAL:** DERECHO PÚBLICO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA:**

Derecho laboral

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021.**

**AUTOR:**

Br. Olivares Villanueva Johnson Bené (ORCID: 0000-0002-7170-9418)

**ASESOR:**

Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde (ORCID: 0000-0002-3258-2389)

**TRUJILLO — PERÚ**

**2022**



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### CARTA DE INVITACIÓN N° 01

Trujillo 25 de junio del 2022

Dr(a). Sanchez Velarde Johnny Rudy

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021.**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad investigar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **lo invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguras de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente



.....  
J. Bené Olivares Villanueva



## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:**

.....

**Edad:** ..... **Género:** .....

**Cargo:** .....

**Institución:** .....

**Entrevistadores:** .....

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** .....

### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.



**Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

---

---

---

---

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

---

---

---

---

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

---

---

---

---

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

---

---

- 
- 
5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

---

---

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

**Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el Ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

---

---

---

---

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?



---

---

---

---

---

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

---

---

---

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

**Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

---

---

---

---

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?



---

---

---

---

**11.** ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

---

---

---

---



| FUENTE DOCUMENTAL              | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR   | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--------------------------------|---|------------------------|------------|
| Constitución política del Perú | <p><b>Artículo 2° inc C.</b><br/>           Toda persona tiene derecho:<br/>           "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole."</p> |                        |            |
|                                | <p><b>Artículo 24°.</b><br/>           "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual..."</p>   |                        |            |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p><b>Artículo 25°</b><br/>“... Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”</p> |  |  |
|--|---|--|--|



| FUENTE DOCUMENTAL  | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR  | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|--|------------------------|------------|
| <b>Constitución política del Perú</b><br><b>Artículo 26°</b><br>"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: | 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.   |                        |            |
|  | 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.                  |                        |            |
|  | 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma." |                        |            |

| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                             | <b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>  | <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b> | <b>CONCLUSIÓN</b> |
|--|---|-------------------------------|-------------------|
| <p><b>y General de Educación<br/>(Ley 28044)</b></p> | <p><b>Art. 56 inc C</b><br/>"Percibir remuneraciones justas y adecuadas y también las bonificaciones establecidas por ley; estar comprendido en la carrera pública docente; recibir debida y oportuna retribución por las contribuciones previsionales de jubilación y derrama magisterial; y gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones."</p> |                               |                   |

| FUENTE DOCUMENTAL  | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR   | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|---|------------------------|------------|
| <p><b>Ley de Reforma Magisterial (Ley 29944)</b></p> <p><b>Art. 41</b></p> <p>Los profesores tienen derecho a:</p> | <p>a) Desarrollarse profesionalmente en el marco de la Carrera Pública Magisterial y sobre la base del mérito, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.</p> |                        |            |
|  | <p>b) Percibir oportunamente la remuneración íntegra mensual correspondiente a su escala magisterial.</p>   |                        |            |
|  | <p>c) Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que se establecen en la presente Ley.</p>  |                        |            |

| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                         | <b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b> | <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b> | <b>CONCLUSIÓN</b> |
|--|--|-------------------------------|-------------------|
| <b>Declaración Universal de Derechos Humanos</b> | <b>Principio Pro Homine</b>              |                               |                   |

| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                             | <b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>  | <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b> | <b>CONCLUSIÓN</b> |
|--|---|-------------------------------|-------------------|
| Declaración Universal de Derechos Humanos<br>Art. 23 | "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual." |                               |                   |



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sanchez Velarde Johnny Rudy, con DNI N° 18115734 Doctor (a) en derecho N° 0363-2020- UCV, de profesión en abogado, desempeñándose como Docente en la Universidad Cesar Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Guía de Entrevista: "**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021**"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| <b>Guía de entrevista sobre Derecho a Remuneración Vacacional Docente</b> | Deficiente | Aceptable | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|---|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad   |            |           |       | x         |           |
| 2. Objetividad  |            |           |       | x         |           |
| 3. Actualidad   |            |           |       | x         |           |
| 4. Organización   |            |           |       | x         |           |
| 5. Suficiencia  |            |           |       | x         |           |
| 6. Intencionalidad  |            |           |       | x         |           |
| 7. Consistencia   |            |           |       | x         |           |
| 8. Coherencia   |            |           |       | x         |           |
| 9. Metodología  |            |           |       | x         |           |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo.

Doctor (a): Dr. Sanchez Velarde Johnny Rudy, DNI: 18115734, Especialidad en: derecho laboral, inspectivo de trabajo, E-mail: [johnnysanchezvelarde@gmail.com](mailto:johnnysanchezvelarde@gmail.com)





**“Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

| Indicadores                   | Criterios                               | Deficiente<br>0-20 |    |    |    | Regular<br>21-40 |    |    |    | Buena<br>41-60 |    |    |    | Muy buena<br>61-80 |    |    |    | Excelente<br>81-100 |    |    |     | Observaciones |
|-------------------------------|---|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|---------------|
|                               |   | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |               |
| <b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b> |   | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |               |
| <b>Claridad</b>               | Está formulado en un lenguaje apropiado |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    | x  |                     |    |    |     |               |
| <b>Objetividad</b>            | Está expresado en conductas observables |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    | x  |                     |    |    |     |               |
| <b>Actualidad</b>             | Adecuado al enfoque teórico             |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    |    |    | x  |                     |    |    |     |               |





|                    |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|                    | teóricos-científicos de la investigación                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Coherencia</b>  | Tiene relación entre las variables e indicadores            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Metodología</b> | La estrategia responde a la elaboración de la investigación |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |


**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO VALIDADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

**Dr:** Sanchez Velarde Johnny Rudy

**DNI N°:** 18115734

**E - mail:** [johnnysanchezvelarde@gmail.com](mailto:johnnysanchezvelarde@gmail.com)

**Firma:**





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**LÍNEA GENERAL:** DERECHO PÚBLICO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA:**

Derecho laboral

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021.**

**AUTOR:**

Br. Olivares Villanueva Johnson Bené (ORCID: 0000-0002-7170-9418)

**ASESOR:**

Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde (ORCID: 0000-0002-3258-2389)

**TRUJILLO — PERÚ**

**2022**



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### CARTA DE INVITACIÓN N° 01

Trujillo 20 de junio del 2022

Dr(a). Dr. Mendizábal Anticona Walter Jorge

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021.**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad investigar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **lo invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguras de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente



.....  
J. Bené Olivares Villanueva



## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:**

.....

**Edad:** ..... **Género:** .....

**Cargo:** .....

**Institución:** .....

**Entrevistadores:** .....

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** .....

### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.



**Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

---

---

---

---

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

---

---

---

---

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

---

---

---

---

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

---

---



---

---

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

---

---

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

**Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el Ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

---

---

---

---

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?





---

---

---

---

---

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

---

---

---

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

**Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

---

---

---

---

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?



---

---

---

---

**11.** ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

---

---

---

---

| FUENTE DOCUMENTAL              | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR   | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--------------------------------|---|------------------------|------------|
| Constitución política del Perú | <p><b>Artículo 2° inc C.</b><br/>           Toda persona tiene derecho:<br/>           "A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole."</p> |                        |            |
|                                | <p><b>Artículo 24°.</b><br/>           "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual..."</p>   |                        |            |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <p><b>Artículo 25°</b><br/>"... Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio."</p> |  |  |
|--|---|--|--|



| FUENTE DOCUMENTAL  | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR  | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|--|------------------------|------------|
| <b>Constitución política del Perú</b><br><b>Artículo 26°</b><br>"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: | 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.   |                        |            |
|  | 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.                  |                        |            |
|  | 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma." |                        |            |

| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                             | <b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>  | <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b> | <b>CONCLUSIÓN</b> |
|--|---|-------------------------------|-------------------|
| <p><b>y General de Educación<br/>(Ley 28044)</b></p> | <p><b>Art. 56 inc C</b><br/>"Percibir remuneraciones justas y adecuadas y también las bonificaciones establecidas por ley; estar comprendido en la carrera pública docente; recibir debida y oportuna retribución por las contribuciones previsionales de jubilación y derrama magisterial; y gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones."</p> |                               |                   |

| FUENTE DOCUMENTAL  | CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR   | ANÁLISIS DEL CONTENIDO | CONCLUSIÓN |
|--|---|------------------------|------------|
| <p><b>Ley de Reforma Magisterial (Ley 29944)</b></p> <p><b>Art. 41</b></p> <p>Los profesores tienen derecho a:</p> | <p>a) Desarrollarse profesionalmente en el marco de la Carrera Pública Magisterial y sobre la base del mérito, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole que atente contra los derechos de la persona.</p> |                        |            |
|  | <p>b) Percibir oportunamente la remuneración íntegra mensual correspondiente a su escala magisterial.</p>   |                        |            |
|  | <p>c) Recibir las asignaciones y los incentivos monetarios o no monetarios que se establecen en la presente Ley.</p>  |                        |            |

| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                         | <b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b> | <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b> | <b>CONCLUSIÓN</b> |
|--|--|-------------------------------|-------------------|
| <b>Declaración Universal de Derechos Humanos</b> | <b>Principio Pro Homine</b>              |                               |                   |



| <b>FUENTE DOCUMENTAL</b>                             | <b>CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR</b>  | <b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO</b> | <b>CONCLUSIÓN</b> |
|--|---|-------------------------------|-------------------|
| Declaración Universal de Derechos Humanos<br>Art. 23 | "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual." |                               |                   |



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Dr. Mendizábal Anticona Walter Jorge, con DNI N°07648505 Doctor (a) en Derecho N° de Registro 14131-2014-R-UAP, de profesión abogado, desempeñándose como Columnista principal Jurídico diarios Expreso y Extra.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Guía de Entrevista: "Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| <b>Guía de entrevista sobre Derecho a Remuneración Vacacional Docente</b> | Deficiente | Aceptable | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|---|------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. Claridad   |            |           |       | x         |           |
| 2. Objetividad  |            |           |       | x         |           |
| 3. Actualidad   |            |           |       | x         |           |
| 4. Organización   |            |           |       | x         |           |
| 5. Suficiencia  |            |           |       | x         |           |
| 6. Intencionalidad  |            |           |       | x         |           |
| 7. Consistencia   |            |           |       | x         |           |
| 8. Coherencia   |            |           |       | x         |           |
| 9. Metodología  |            |           |       | x         |           |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de.....

Doctor (a): Dr. Mendizábal Anticona Walter

DNI: 07648505

Especialidad en: Derecho Civil

E-mail: waltermendizabal@hotmail.com



**“Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

| Indicadores                   | Criterios                               | Deficiente<br>0-20 |    |    |    | Regular<br>21-40 |    |    |    | Buena<br>41-60 |    |    |    | Muy buena<br>61-80 |    |    |    | Excelente<br>81-100 |    |    |     | Observaciones |
|-------------------------------|---|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|---------------------|----|----|-----|---------------|
|                               |   | 0                  | 6  | 11 | 16 | 21               | 26 | 31 | 36 | 41             | 46 | 51 | 56 | 61                 | 66 | 71 | 76 | 81                  | 86 | 91 | 96  |               |
| <b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b> |   | 5                  | 10 | 15 | 20 | 25               | 30 | 35 | 40 | 45             | 50 | 55 | 60 | 65                 | 70 | 75 | 80 | 85                  | 90 | 95 | 100 |               |
| <b>Claridad</b>               | Está formulado en un lenguaje apropiado |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    | x  |    |    |                     |    |    |     |               |
| <b>Objetividad</b>            | Está expresado en conductas observables |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    | x  |    |    |                     |    |    |     |               |
| <b>Actualidad</b>             | Adecuado al enfoque teórico             |                    |    |    |    |                  |    |    |    |                |    |    |    |                    | x  |    |    |                     |    |    |     |               |





|                    |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
|                    | teóricos-científicos de la investigación                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Coherencia</b>  | Tiene relación entre las variables e indicadores            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Metodología</b> | La estrategia responde a la elaboración de la investigación |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |

**INSTRUCCIONES:** Este instrumento, sirve para que el EXPERTO VALIDADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

**Dr:** Mendizábal Anticona Walter  
**DNI N°:** 07648505  
**E - mail:** [waltermendizabal@hotmail.com](mailto:waltermendizabal@hotmail.com)



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MENDIZABAL ANTICONA**  
Nombres **WALTER JORGE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **07648505**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.**  
Rector **FIDEL RAMIREZ PRADO**  
Secretario General **CARLOS HINOJOSA UCHOFEN**  
Director **JORGE LAZO ARRASCO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN DERECHO**  
Fecha de Expedición **16/12/2014**  
Resolución/Acta **14131-2014-R-UAP**  
Diploma **A01726806**  
Fecha Matricula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
25 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000794853

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado  
Fecha: 25/06/2022 08:52:22-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://entinea.sunedu.gob.pe>

DNI:  
07648505



Santiago de  
Surco, Lima -  
Perú



998528271

## WALTER JORGE MENDIZABAL ANTICONA

### EDUCACIÓN


#### GRADOS Y TÍTULOS

**TÍTULO PROFESIONAL:** Abogado

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO- PERÚ

#### GRADOS ACADÉMICOS:

- Doctor en Derecho  
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. - PERÚ.
- Maestro en Derecho Civil  
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. - PERÚ

- 
- Bachiller en Ciencias Jurídicas y políticas  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO- PERÚ

### RECONOCIMIENTO

Doctor y Magister "Magna Cum Laude" Derecho;  
Master "Notable" Derecho en España.

### EXPERIENCIA

- Director en Asesores de Tesis y Suficiencia Profesional
- Trabaja en Firma de abogados M & M
- Revisor par externo científico en Universidad de San Martín de Porres - Facultad de Derecho.
- Columnista Jurídico en Expreso y Extra
- Docente en Pregrado y Posgrado en distintas Universidades a cargo de Investigación científica.





## Anexo 4: Instrumentos aplicados

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### TÍTULO:

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

#### I. Datos generales:

**Entrevistado:** María del Rocío Acuña Meléndez

**Edad:** 49 años

**Género:** Femenino

**Cargo:** Docente por horas-Abogada

**Institución:** I.E. Daniel Hoyle Trujillo

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 17-07-2022

**Hora:** 18:00 pm

**Lugar:** Institución Educativa Daniel Hoyle - Trujillo

#### II. Instrucciones:

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

#### OBJETIVO GENERAL

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

#### Preguntas:

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Sí, porque la ley de reforma magisterial no distingue la condición laboral del docente para efectos del pago de remuneraciones siendo así y teniendo que el desempeño es un cargo jerárquico correspondería la remuneración vacacional por el cargo.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

**La remuneración vacacional se otorga al trabajador según el tiempo y cargo que desempeña, en tal sentido, si el trabajador laboro 40 horas pedagógicas correspondería un salario vacacional equivalente a esas 40 horas trabajadas.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Sí, porque la remuneración vacacional se otorga en función al cargo y horas semanal mensual laboradas, independientemente de la condición de encargado o nombrado en el cargo jerárquico.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Sí, porque para efectos del pago de la remuneración vacacional se tiene como base el cargo, las horas semanal-mensual laboradas, entonces tomar otro criterio en la práctica significa la vulneración del derecho a la igualdad.**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Sí, porque el pago de la remuneración vacacional se realiza por la carga horaria en el año lectivo trabajado y el cargo que desempeña el docente. No hay distinción entre el docente nombrado o contratado.**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

#### **Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Sí, porque el marco normativo de la ley de reforma magisterial número 29944 así como la ley general de educación número 28044 señala los criterios que se toman en cuenta para la asignación de remuneraciones y al discriminar entre jerarca encargado o nombrado, el Ministerio de Educación eventualmente estaría vulnerando un derecho reconocido constitucionalmente.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Si la ley de reforma magisterial señala que la remuneración es por el trabajo realizado y el pago de la remuneración vacacional también tiene esa naturaleza, es decir por el trabajo y ahora laboradas durante el año lectivo anterior al periodo vacacional, en consecuencia, habría una vulneración del derecho a la remuneración vacacional.**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**El personal jerárquico labora 40 horas pedagógicas semanal mensual y sus remuneraciones son en función de esa carga horaria, así se establece en la ley de la materia.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

### **Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

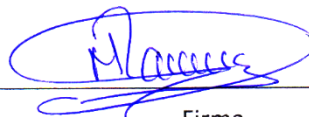
**Si, en el sentido que se asigna la remuneración en función del cargo que desempeña el docente y la carga horaria semanal mensual que desarrolle durante el año lectivo que ostenta la encargatura.**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Si, porque para el pago de la remuneración se observa necesariamente el cargo que el docente desempeña y la escala magisterial que tiene para determinar el valor de la hora trabajada.**


11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

Sí, porque la esencia del trabajo es la remuneración por la labor realizada y en el caso del docente que ejerce un cargo jerárquico su remuneración se determina tomando en cuenta lo mencionado sin discriminar por ser nombrado o encargado.



Firma

DNI: 18120080  
CALL 8434

  
.....  
Maria del Rocío Acuña Meléndez  
ABOGADA  
CALL 8434

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Pedro Hernán Escobedo Rodríguez

**Edad:** 47 **Género:** masculino

**Cargo:** Abogado y profesor

**Institución:** 80270 “virgen de la Natividad.

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 09/07/2022 **Hora...**8: 00 am...

**Lugar:** Trujillo...

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Sí hay una direccionalidad en las encargaturas específicamente por encargatura de funciones como se da en las II.EE. Resulta incongruente**

**que no se valore criterios congruentes a los directivos o especialistas en cuanto al criterio asignación por cargo.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

**El personal jerárquico en sus diferentes áreas o modalidades no recibe una remuneración justa en relación a los criterios objetivos. Se deja de lado criterios ya ejecutados por la normatividad superior**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**En este aspecto considero válido porque se debe ejecutar pago por trabajo efectivo.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Efectivamente, la remuneración vacacional de designación y encargatura hay diferencias. Quizá la argumentación es que no son plazas orgánicas o tienen presupuesto adicional o no son de naturaleza permanente. O simplemente, encargatura por funciones**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Sí, recalco que se debe considerar horas trabajadas. Considero en el marco del trabajo por resultados.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

**Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

El ministerio de educación está vulnerando el derecho de los docentes jerárquicos encargados, no es el primer caso y posiblemente, lo hace porque de esa forma ahorra en el presupuesto.

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Exacto. Hace su diferenciación al pago a pesar de hacer el mismo trabajo.**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**Ya no sería justo entonces, al haber y permitir un distingo.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

**Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**No, pero deberían motivar legalmente para de alguna forma percibir una RIM tan igual que designados y beneficios que se determine.**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?



**Sí, porque se desempeña mismo trabajo y sin embargo hay diferencias en la remuneración vacacional.**

**11.** ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**Un análisis constitucional sí, por tener alcance supra en nuestro ordenamiento jurídico y por la jerarquía que representa.**



---

Firma

DNI:18152124

COLEGIATURA N°: 12406

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:**

.....  
RAFAEL GONZALO FERNÁNDEZ ROJAS

**Edad:** 56 AÑOS ..... **Género:** MASCULINO .....

**Cargo:** ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN .....

**Institución:** UGEL 04 – TRUJILLO SUR ESTE .....

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** TRUJILLO, MARTES 12 DE JULIO DE 2022 ..... **Hora:** 19.30 .....

**Lugar:** TRUJILLO .....

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Sí, porque al término de las encargaturas en plazas jerárquicas, el periodo vacacional debe remunerarse de acuerdo a la función que realizó y no como docente de aula.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

**No, porque se remunera de acuerdo a al cargo en que se ha nombrado y no se remunera de acuerdo a la función jerárquica que realizó durante el año lectivo, siendo las vacaciones parte del año laborado y por tanto la remuneración de ésta debe estar en relación a la función desempeñada.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Sí, porque el cálculo de la remuneración vacacional debe ser por la función que desarrolló como docente jerárquico, dado que el pago vacacional es por el periodo laborado en esa encargatura.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Sí, porque durante el año lectivo el docente jerárquico encargado cumple las mismas funciones que el docente jerárquico designado; sin embargo, al momento de la remuneración vacacional no se toma en cuenta dicha función realizada.**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Sí, porque no se reconoce el cálculo en la remuneración vacacional la labor efectiva que desempeña el docente jerárquico encargado, produciéndose una desigualdad remunerativa.**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

#### **Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Sí, porque no se cumple lo establecido en la LRM, vulnerándose el principio de igualdad ante la ley.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Sí, porque discrimina al no remunerar el periodo vacacional por una labor efectiva realizada, siendo que lo que se remunera en el periodo vacacional es efecto del trabajo ejecutado en una determinada función y responsabilidad.**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**No, porque no se ajusta a la primacía de la realidad, puesto que, al término de la Encargatura, no se toma en cuenta la función que realizó, siendo esta la misma función que un docente jerárquico designado.**

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

### Preguntas:

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**No, porque no se remunera el periodo vacacional de acuerdo a la función que realiza el docente jerárquico encargado, habiendo realizado las mismas funciones del docente jerárquico designado.**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Sí, definitivamente.**

11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2° inciso 2 de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**Sí, porque se acabaría con la discriminación por razones de índole de estatus laboral, docente jerárquico designado vs. docente jerárquico encargado.**



Firma

DNI: 17886217  
COLEGIATURA N°:CALL 2003

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Nelson Fernando Mego Zárate

**Edad:** 40 **Género:** Masculino

**Cargo:** Abogado – Senior

**Institución:** Procuraduría de Lavado de Activo

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 12 julio 2022 **Hora** 7.40 am

**Lugar:** Lima

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Efectivamente como usted refiere “sistemáticamente” se ha vuelto ya una vulneración al derecho del Trabajador a gozar de vacaciones remuneradas, considero dos factores; desconocimiento de la norma o ahorro de presupuesto institucional.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral?  
¿Por qué?

**“Igual Trabajo igual remuneración” bajo ese principio es que se si un docente desarrolla la actividad laboral en el área encargada de mayor jerarquía, pues le corresponde los mismos derechos.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Efectivamente, así es el cálculo que se debe realizar en el sistema laboral para computar la remuneración vacacional, pero considero que debe ser a partir de un año (12 meses – en la cual el trabajador tiene derecho a vacaciones)**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Efectivamente hay una desigualdad no tienen en cuenta criterios constitucionales ni ordenamientos internacionales como por ejemplo: Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22189 y ratificado el 12/04/1968 establece en su artículo 7° “Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los**

**trabajadores un salario equitativo e igual por el trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie... ; debiendo el estado garantizar el cumplimiento de tales dispositivos a favor de los trabajadores y la población en general.”**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Si, porque es un derecho Constitucionalmente amparado al trabajador, pero considero que este derecho es reconocido después de haber laborado un año.**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

#### **Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Como le dije anteriormente, no se respeta la garantía constitucional generalmente por cuidar el presupuesto del Estado.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Si vulnera, porque hasta la fecha no hay jurisprudencia que lo ampare**



8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**No es Justa porque si un trabajador realizar una actividad laboral se le debe pagar en función a su trabajo.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

### **Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**No es igual el pago salarial ya que, la UGEL 03 Cuida su presupuesto no vela por el derecho justo del Trabajador que cumple a cabalidad su función de encargatura.**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Si porque la UGEL 03 no respeta las normas constitucionales.**

11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**Si igual trabajo igual pago, así cumpla encargatura, pero debe pasar los 12 meses para gozar de vacaciones.**



Nelson Fernando Mego Zárate  
ABOGADO  
C.A.L. 2846

DNI 41410634

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Jorge Cesar Rodríguez González

**Edad:** 57

**Género:** masculino

**Cargo:** subdirector

**Institución:** Nuestra Señora De Las Mercedes

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 16-07-2022

**Hora:** 11:05 am

**Lugar:**.....

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Claro, porque no se ha cancelado la remuneración justa al encargado por parte de la UGEL Nº 03 Trujillo nor oeste.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral?  
¿Por qué?

**No, no se les reconoce su derecho.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Claro, porque el personal jerárquico especialmente el directivo labora más de 40 horas, especialmente en instituciones educativas que tienen dos turnos. y donde el director es responsable.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Si, el personal docente jerárquico encargado gana menos que el personal jerárquico designado.**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**De hecho, que existe una vulneración a sus derechos por que no se les reconoce las horas efectivas laboradas.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

### **Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley?  
¿Por qué?

**Exactamente el ministerio de educación está vulnerando los derechos del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 trujillo-2021, porque vulnera sus derechos a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Si, porque el ministerio de educación hace una interpretación a su favor perjudicando al personal docente jerárquico al no reconocerlo el derecho a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley de reforma magisterial.**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**No. Porque no se les reconoce las horas efectivas laboradas.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

### **Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

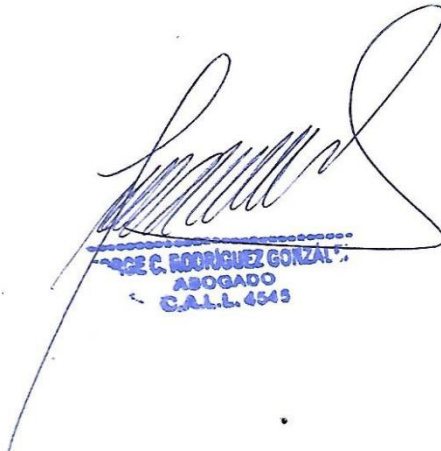
**No se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la ugel 03 trujillo- 2021 al no reconocerlo el total de horas laborables.**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Definitivamente si se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.**

11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**Claro, porque toda personal es igual ante la ley y el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa.**



JORGE C. RODRIGUEZ GONZALEZ  
ABOGADO  
C.A.L.L. 4545

DNI 17814812

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Marino Giovani Vicuña Honores

**Edad:** 46 **Género:** Masculino

**Cargo:** Gerente

**Institución:** Estudio Jurídico Vicuña & Asociados S.Civil de R.L.

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 08/07/2022 **Hora:** 11:00 am

**Lugar:** Calle Santa Teresa de Jesús 158 Urb. La Merced

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Si se ha vulnerado, porque la remuneración vacacional debe ser equivalente a lo que el trabajador hubiera percibido habitualmente en**

**caso de continuar laborando, caso contrario estaríamos ante un trato desigual en contra del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral?  
¿Por qué?

**La remuneración vacacional debe ser acorde a la remuneración del trabajador, si este realiza labores como personal jerárquico encargado, se le debe remunerar de acuerdo a dicho puesto y la remuneración vacacional debe ser de la misma forma.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Si se debe calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas, porque la remuneración vacacional debe ser acorde con la remuneración ordinaria que corresponde a dichas horas efectivas laboradas.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Si existe desigualdad, porque al personal jerárquico docente designado le pagan una remuneración vacacional superior a la del personal docente jerárquico encargado, a pesar que ambos realizan las mismas labores.**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Si lo considero, por cuanto existe un trato desigual comparado el personal jerárquico docente designado.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

### **Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Si lo considero, porque es el Ministerio de Educación quien no dispone la aplicación de los principios y las normas del derecho laboral para nivelar la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Si lo considero, porque de esa manera se ahorra el pago de una remuneración vacacional completa a favor del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo.**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**No es justa ni equitativa, por cuanto difiere de lo que le corresponde por el desempeño de dicha función.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.



**Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones **educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?**


**No se está aplicando dicho principio, porque caso contrario las remuneraciones del personal jerárquico encargado sería igual al del personal jerárquico designado.**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Si se está vulnerando dicho principio, pues no se le está reconociendo la remuneración que le corresponde al personal jerárquico encargado por la función que desempeña.**

11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**Si se estaría cumpliendo, porque dicho artículo prescribe la igualdad ante la ley, por lo que no se debe distinguir entre personal encargado y designado cuando ambos realizan la misma labor.**



**Giovanni Vicuña Honores**  
ABOGADO  
REG. CALL. 2714

---

Firma  
DNI: 18161125

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre

**Edad:** 45 años

**Género:** Femenino

**Cargo:** Abogada y profesora

**Institución:** I.E. Daniel Hoyle 80865 Trujillo

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 17-07-2022

**Hora:** 9:00 am

**Lugar:** Institución Educativa Daniel Hoyle - Trujillo

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Sí porque según la ley de reforma magisterial en su Artículo 150 Establece que las remuneraciones vacacionales del personal jerárquico**

**se determinan en proporción a los meses y días laborados durante el año lectivo anterior sin embargo en la realidad no es así.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

**No, porque a ellos solo se les paga una remuneración vacacional como docente que cumple funciones en aula por 30 horas pedagógicas, se les debe pagar las vacaciones por concepto del cargo asumido.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Sí, porque así lo establece la ley de reforma magisterial en su Artículo 150.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Sí, porque si ha venido pagando las remuneraciones vacacionales a los docentes jerárquicos encargados, sin tener en cuenta las horas adicionales que ha trabajado durante el año lectivo escolar y no conforme lo establece la ley.**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Sí, porque no se está cumpliendo conforme lo establece la ley de reforma magisterial por ello se contraviene la Norma.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

**Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Sí porque no se aplica la ley correctamente y de esta manera se está vulnerando los derechos del personal jerárquico encargado.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Más que una interpretación errónea el Ministerio infringe la ley.**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**No es justa, pero al menos se debería cumplir con el pago de acuerdo a la Norma**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

**Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**No, porque no se está cumpliendo con las remuneraciones según lo establece la ley de reforma magisterial 29944**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Si se vulnera el principio de la igualdad salarial, debido a que no se toma en cuenta el pago equivalente y concordante con la labor que realiza.**

11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**Sí porque la ley debe ser y aplicarse para todos por igual**

Firma

DNI: 18 153 105

Patricia Del Pilar Zavala Aguirre

ABOGADA

CALLE N° 013128

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Efraín Vicente Zavaleta Corcuera

**Edad:** 53 **Género:** Masculino

**Cargo:** Abogado

**Institución:** Defensa particular.

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 15 -07-2022

**Hora:** 14:00 pm

**Lugar:** Trujillo

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Porque no se les está reconociendo, a los docentes encargados como directivos y jerárquicos, lo que la y el reglamento de la Ley de Reforma Magisterial prescribe.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral?  
¿Por qué?

**No, porque al docente encargado en plaza directivo, solo se le reconoce como docente de aula.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Se le debería reconocer calculando las horas efectivamente laboradas, porque así lo prescribe el artículo 56° de la Ley de Reforma Magisterial y el artículo 150° del reglamento de la mencionada ley.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Sí la hay, porque a los docentes designados se les considera una jornada de 40 horas semanales; mientras que al personal docente jerárquico encargado, solo por 30 horas.**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Sí se está vulnerando su derecho a recibir el equivalente al área de desempeño laboral, esa práctica vulnera lo prescrito por el artículo 23°, Tercer Párrafo; así como el artículo 26°, Numerales 1 y 2 de la Constitución Política del Perú.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

### **Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Sí, porque no respeta lo prescrito por la Constitución Política del Perú, La Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento; así como tratados internacionales suscritos y ratificados por el Perú.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Sí, porque la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento son claros respecto a dicho pago; y más aún, la Constitución Política del Perú reconoce la igualdad de oportunidades sin discriminación: también la jurisprudencia nacional reconoce que, ante igual trabajo, igual remuneración.**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**No es equitativa, porque se están vulnerando sus derechos reconocidos.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

### **Preguntas:**



9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?


**No se está aplicando igualdad salarial, porque por igual trabajo que realiza personal jerárquico docente designado; los primeros reciben menor remuneración.**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Sí.**

11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**Se está incumpliendo, el artículo 2º, Numeral 2 de la Constitución Política del Perú; que prescribe la igualdad, ante todo.**



Firma

DNI: 18075957

COLEGIATURA Nº: 8771

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Juan Félix Asmat Asmat

**Edad:** 53 AÑOS **Género:** Masculino

**Cargo:** Coordinador Pedagógico

**Institución:** Marcial Acharan y Smith

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 07/07/2022 **Hora:** 10:00 a.m.

**Lugar:** I.E. Marcial Acharan y Smith

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Si; porque todos los docentes encargados cumplimos con nuestras funciones durante el inicio del año escolar y al culminar el año escolar**

**merecemos que se nos paguen las vacaciones acordes con el cargo asumido, el cual hemos desempeñado durante todo el año escolar.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

**No; porque solo se nos paga la encargatura hasta el mes de diciembre, luego se nos paga como docente de 30 horas.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Si; porque hemos cumplido con nuestras funciones trabajando 40 horas diarias y como consecuencia de ese trabajo anual, deben ser las vacaciones.**

**Todo trabajador que tiene vacaciones se le paga el sueldo que ha estado percibiendo, no se le baja su remuneración.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Si; hay desigualdad porque ellos siguen percibiendo el mismo monto que trabajaron en el año lectivo.**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Si; porque todos tenemos el mismo derecho de percibir nuestra remuneración completa en base a lo que hemos trabajado durante el año.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del

personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

**Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Si vulnera, porque no nos pagan conforme a nuestras funciones de 40 horas.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Si; porque todos debemos percibir la remuneración vacacional conforme a nuestras funciones durante el año escolar**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**No; porque se nos paga solo por 30 horas**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

**Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**No; porque como consta en nuestros haberes, nos pagan por 30 horas habiendo trabajado 40 horas durante todo el año**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Si; porque solo a los encargados se nos baja la remuneración en las vacaciones.**

11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**No se está cumpliendo. Porque al no pagarnos las vacaciones completas acorde con nuestras funciones de 40 horas por ser encargados es una forma de discriminación.**

\_\_\_\_\_

DNI No.

*[Handwritten Signature]*  
*10018701*

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Félix Gutiérrez Abanto

**Edad:** 55

**Género:** Masculino

**Cargo:** Jefe de Taller

**Institución:** Marcial Acharan y Smith

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 8 /7 2022

**Hora:** 5pm

**Lugar IE MAYS - Trujillo.**

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Si, considero una vulneración de un derecho ya que durante el período vacacional solo se considera el derecho como docente de aula, pero no**

**como encargado en una plaza jerárquica. Porque el principio del derecho considera a través de la norma que la remuneración en vacaciones es igual a la cantidad mensual del año escolar. por lo que la remuneración como jerárquico también debe ser igual.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

**No, porque actualmente la remuneración en cargo jerárquico solo se materializa en el año escolar, pero la remuneración durante las vacaciones solo nos considera como docente por horas.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Si, porque a igual cargo igual remuneración es un principio del derecho de los trabajadores. Para calcular el monto de las vacaciones de un personal jerárquico se debe tomar en cuenta el criterio de la remuneración mensual del año escolar con respecto al total de horas mensuales de acuerdo a sus funciones.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Existe el principio de la equidad en la ley General de Educación y la ley de Reforma Magisterial, así como constitucionalmente. No es correcto que exista una marginación de los docentes por la denominación del cargo jerárquico que ocupan cuando cumplen las mismas funciones.**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Si, se está vulnerando un derecho ya que la misma reforma magisterial establece los desempeños laborales con la RIM correspondiente. Cada cierto tiempo se va actualizando la remuneración mensual pero no**

**considera el período vacacional. Hay una omisión seguramente por cuestiones de presupuesto.**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

#### **Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Si, porque estamos ocupando un cargo jerárquico y la ley establece que para cada desempeño laboral le corresponde una remuneración por lo tanto implica también la remuneración del periodo vacacional.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Si, toda norma que afecta el presupuesto del MED siempre es interpretada a favor de la patronal y no del trabajador. Como es afectado su presupuesto entonces no lo consideran.**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**No, si durante el año lectivo se cumplen funciones de acuerdo al cargo y de acuerdo a las horas correspondientes entonces en el periodo vacacional debe ser acorde con el desempeño laboral. Por lo tanto, no es justo que se pague como docente cuando todo el año ocupó un cargo jerárquico que implica más horas de trabajo.**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**



Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

**Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**No, porque durante el año escolar nos pagan de acuerdo al cargo, pero en el periodo vacacional nos pagan como docentes por horas y es otro pago menor.**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Si, se está vulnerando toda vez que la remuneración en el periodo vacacional es como de docente por horas.**

11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**Si, una norma de menor jerarquía no puede contradecir a una norma de mayor jerarquía.**



---

DNI No.

17853801

## GUÍA DE ENTREVISTA

### TÍTULO:

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

#### I. Datos generales:

**Entrevistado:** Edgar Rodríguez Hurtado

**Edad:** 40

**Género:** masculino

**Cargo:** jefe de laboratorio

**Institución:** I.E. San Juan-Trujillo

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 14 -07- 2022

**Hora:** 11 am

**Lugar:** Institución Educativa San Juan - Trujillo

#### II. Instrucciones:

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

#### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

#### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Considero que se ha venido vulnerando este derecho, ya que la carga lectiva es de 40 horas semanal-mensual y en vacaciones, solo se reconoce el pago la remuneración como docente de 30 horas.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

**Considero que no está acorde con el área de desempeño laboral, ya que no se está cumpliendo con lo que establece el artículo 150 del reglamento de la ley de la reforma magisterial.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Considero que sí, ya que de lo contrario no se está valorando el trabajo que realizamos, asimismo, se está vulnerando la ley.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Considero que hay desigualdad, pero hay que aclarar que es un derecho ganado por concurso para acceder a un cargo de manera temporal por un año lectivo.**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Si se está vulnerando, ya que no se valora el trabajo realizado como personal jerárquico.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

**Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Sí, ya que no cumple con estipulado en el artículo 150 de la ley de reforma magisterial.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Sí, ya que solo se reconoce que la encargatura es durante el periodo lectivo y no en el vacacional.**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**Considero que no es justa ya que no se tome en cuenta que, para acceder al cargo, se tiene que concursar.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

**Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Considero que no, ya que hay diferencias en el pago de las remuneraciones vacacionales del personal jerárquico encargado, comparándolo con el del personal jerárquico nombrado. Se nos paga solo como si hubiéramos trabajado 30 horas en el año lectivo anterior.**

- 10.** ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Considero que se está vulnerando solo en el periodo vacacional**

- 11.** ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**Considero que sí, sería lo justo tomando en cuenta nuestra jornada laboral.**



Firma

DNI: 41818281

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** César Wilfredo Ravelo Vereau

**Edad:** 51

**Género:** masculino

**Cargo:** coordinador TOE

**Institución:** I.E. San Juan-Trujillo

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 13-07-2022

**Hora:** 10:02

**Lugar:** Institución Educativa San Juan - Trujillo

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Sí, porque al igual que el personal nombrado designado deberíamos recibir una proporcional en los meses de enero y febrero por el trabajo realizado de marzo a diciembre**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

**El personal jerárquico encargado no recibe remuneración por el cargo ocupado en los meses de marzo al término del año escolar.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Sí, ya que es el derecho a una justa remuneración**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Sí, porque el designado o nombrado si recibe sueldo proporcional en el periodo vacacional lo cual no se percibe en los encargos**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Sí seguro mira en razón de condiciones justas al trabajo realizado**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

**Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Sí, porque sería lo justo y equitativo**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Porque no se trata de interpretar sino de aplicar la ley de acuerdo al trabajo realizado, una justa remuneración**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**No es justa ni equitativa por el trabajo desempeñado**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

### **Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**No por qué el salario que deberíamos recibir en vacaciones tendría que ser en función al pago de remuneraciones durante los meses de marzo a diciembre**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?



**Se vulnera solo en el periodo vacacional de enero y febrero**

11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**Si se cumpliría**

  
Gerencia Regional de Educación de La Libertad  
UGEL N° 05 - Trujillo Nor Oeste  
I.E. SAN JUAN

---

Dr. Cesar Wilfredo Ravelo Vereau  
Coordinador TOE

DNI:  
18113134

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Arquímedes Veneros Salinas.....

**Edad:** 62

**Género:** Masculino

**Cargo:** Coordinador de TOE-IP.....

**Institución:** “Marcial Acharán y Smith” – Jr. Colón N° 467

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 05-07-2022

**Hora:** 5:05. p.m.

**Lugar:** oficina de la Coordinación de TOE-IP

### **II. Instrucciones:**

Lea detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.

### **Preguntas:**

1. Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?

**Pienso que sí, porque hay docentes que asumen encargaturas de mayor responsabilidad, así como carga horaria, y no es justo que el derecho a**

**la remuneración por vacaciones sea en base al cargo de menor responsabilidad y menor carga horaria.**

2. De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?

**No. Porque tengo conocimiento que la remuneración por vacaciones se hace en base al cargo de menor responsabilidad y menor carga horaria y no a la encargatura asumida.**

3. En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?

**Pienso que sí. Porque las encargaturas son de mayor responsabilidad y carga horaria y no es justo que dicha remuneración vacacional sea en base al cargo de menor responsabilidad y menor carga horaria.**

4. ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?

**Efectivamente que hay trato desigual. Si asumimos que el personal encargado, en un puesto jerárquico, cumple las mismas funciones que un personal designado, no tendría por qué haber diferencia en la remuneración.**

5. ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?

**Creo que sí y hay trato desigual. La remuneración vacacional debe estar en proporción a igual trabajo e igual remuneración.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021

### **Preguntas:**

6. ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Pienso que sí. Debe guiarse por el principio de igualdad de funciones igual derecho a la remuneración por vacaciones para el personal jerárquico encargado.**

7. ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?

**Así es. La abundante terminología burocrática hace que no se corrijan términos de relación laboral y que siempre llevan al equívoco y es necesario corregir.**

8. ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?

**No lo es. Debe guiarse por el principio de igualdad de funciones igual derecho a la remuneración no debe haber diferencia entre designado y encargado.**

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.

### **Preguntas:**

9. ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué?


**No. Es claro que no se cumple la igualdad en la remuneración en función a igual trabajo igual remuneración.**

10. ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021?

**Considero que se está vulnerando.**

11. ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué?

**De manera general el art. 2, inc. b, invoca a la igualdad ante la ley por tanto su cumplimiento va en favor de ello.**

  
DNI No. 18205488

**Anexo 5: Evidencias**  
**GUÍA DE ENTREVISTA**

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** María del Rocío Acuña Meléndez

**Edad:** 49 años

**Género:** Femenino

**Cargo:** Docente por horas-Abogada

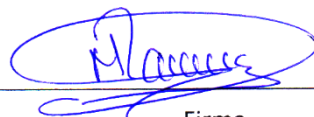
**Institución:** I.E. Daniel Hoyle Trujillo

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 17-07-2022

**Hora:** 18:00 pm

**Lugar:** Institución Educativa Daniel Hoyle - Trujillo



Firma

DNI: 18120080

CALL 8434



.....  
María del Rocío Acuña Meléndez  
ABOGADA  
CALL 8434

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Pedro Hernán Escobedo Rodríguez

**Edad:** 47 **Género:** masculino

**Cargo:** Abogado y profesor

**Institución:** 80270 "virgen de la Natividad.

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 09/07/2022 **Hora...**8: 00 am...

**Lugar:** Trujillo...



Firma

DNI:18152124

COLEGIATURA N°: 12406

## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.

### I. Datos generales:

Entrevistado:

RAFAEL GONZALO FERNÁNDEZ ROJAS

Edad: 56 AÑOS Género: MASCULINO

Cargo: ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN

Institución: UGEL 04 – TRUJILLO SUR ESTE

Entrevistador: Johnson Bené Olivares Villanueva

Fecha: TRUJILLO, MARTES 12 DE JULIO DE 2022 19.30

TRUJILLO



Firma

DNI: 17886217  
COLEGIATURA N°: CALL 2003



## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Nelson Fernando Mego Zárate

**Edad:** 40 **Género:** Masculino

**Cargo:** Abogado – Senior

**Institución:** Procuraduría de Lavado de Activo

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 12 julio 2022 **Hora** 7.40 am

**Lugar:** Lima



*Nelson Fernando Mego Zárate*  
ABOGADO  
CALL 2848

DNI 41410634

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Jorge Cesar Rodríguez González

**Edad:** 57

**Género:** masculino

**Cargo:** subdirector

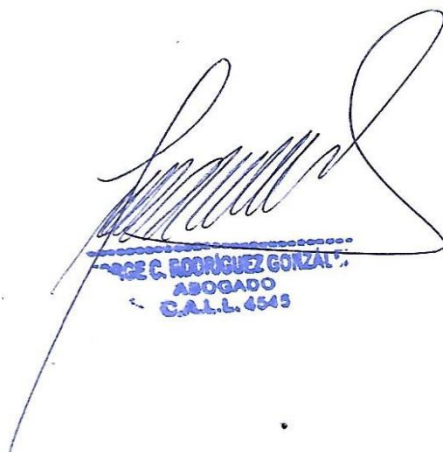
**Institución:** Nuestra Señora De Las Mercedes

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 16-07-2022

**Hora:** 11:05 am

**Lugar:** Institución Nuestra Señora De Las Mercedes



JORGE C. RODRIGUEZ GONZALEZ  
ABOGADO  
C.A.L.L. 4545

DNI 17814812

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Marino Giovani Vicuña Honores

**Edad:** 46 **Género:** Masculino


**Cargo:** Gerente

**Institución:** Estudio Jurídico Vicuña & Asociados S.Civil de R.L.

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 08/07/2022 **Hora:** 11:00 am

**Lugar:** Calle Santa Teresa de Jesús 158 Urb. La Merced



**Giovanni Vicuña Honores**  
ABOGADO  
REG. CALL. 2714

Firma

DNI: 18161125

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre

**Edad:** 45 años

**Género:** Femenino

**Cargo:** Abogada y profesora

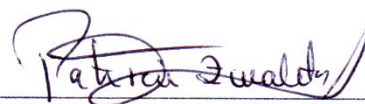
**Institución:** I.E. Daniel Hoyle 80865 Trujillo

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 17-07-2022

**Hora:** 9:00 am

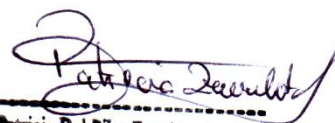
**Lugar:** Institución Educativa Daniel Hoyle - Trujillo



Firma

DNI:

18153105



Patricia Del Pilar Zavaleta Aguirre  
ABOGADA  
CALL N° 012128

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Efraín Vicente Zavaleta Corcuera

**Edad:** 53 **Género:** Masculino

**Cargo:** Abogado

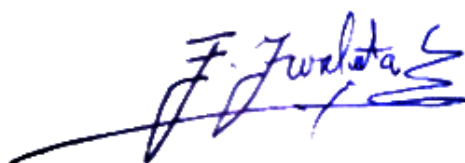
**Institución:** Defensa particular.

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 15 -07-2022

**Hora:** 14:00 pm

**Lugar:** Trujillo



Firma

DNI: 18075957

COLEGIATURA N°: 8771

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Juan Félix Asmat Asmat

**Edad:** 53 AÑOS **Género:** Masculino

**Cargo:** Coordinador Pedagógico

**Institución:** Marcial Acharan y Smith

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 07/07/2022 **Hora:** 10:00 a.m.

**Lugar:** I.E. Marcial Acharan y Smith

DNI No.



10018701

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Félix Gutiérrez Abanto

**Edad:** 55

**Género:** Masculino

**Cargo:** Jefe de Taller

**Institución:** Marcial Acharan y Smith

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 8 / 7 2022

**Hora:** 5pm

**Lugar IE MAYS - Trujillo.**



DNI No.

17853801

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Edgar Rodríguez Hurtado

**Edad:** 40

**Género:** masculino

**Cargo:** jefe de laboratorio


**Institución:** I.E. San Juan-Trujillo

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 14 -07- 2022

**Hora:** 11 am

**Lugar:** Institución Educativa San Juan - Trujillo



Firma

DNI: 41818281



## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** César Wilfredo Ravelo Vereau

**Edad:** 51

**Género:** masculino

**Cargo:** coordinador TOE

**Institución:** I.E. San Juan-Trujillo

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 13-07-2022

**Hora:** 10:02

**Lugar:** Institución Educativa San Juan - Trujillo

  
  
Gerencia Regional de Educación de La Libertad  
UGEL N° 03 - Trujillo Nor Oeste  
I.E. SAN JUAN  
Coordinador TOE  
Dr. Cesar Wilfredo Ravelo Vereau  
Coordinador TOE  
DNI: 18113134

## GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO:**

**Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021.**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Arquímedes Veneros Salinas.....

**Edad:** 62

**Género:** Masculino

**Cargo:** Coordinador de TOE-IP.....


**Institución:** “Marcial Acharán y Smith” – Jr. Colón N° 467

**Entrevistador:** Johnson Bené Olivares Villanueva

**Fecha:** 05-07-2022

**Hora:** 5:05. p.m.

**Lugar:** oficina de la Coordinación de TOE-IP

  
DNI No. 18205488


## Anexo 6: Declaratoria de originalidad del autor

Yo Johnson Bené Olivares Villanueva egresado del taller de elaboración de tesis del programa de titulación UCV (Campus Trujillo), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: **“Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo -2021”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 29 de julio del 2022

|   |  |
|---|--|
| Apellidos y Nombres del Autor           |  |
| <b>Olivares Villanueva Johnson Bené</b> |  |
| DNI: 18116266                           | Firma<br> |

## Anexo 7: Declaración de autenticidad del asesor

Yo, Johnny Rudy Sánchez Velarde, docente de la Escuela de profesional de derecho de la Universidad César Vallejo (Campus Trujillo), asesor de la Tesis titulada: : **“Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021”**, del autor Johnson Bené Olivares Villanueva, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, xxx de xxxx del 2022

|  |       |
|--|-------|
| Apellidos y Nombres del Asesor:<br>Dr. Johnny Rudy Sánchez Velarde |       |
| DNI  | Firma |
| ORCID 0000-0002-3258-2389  |       |

## Anexo 8: Autorización de publicación en repositorio

Yo Johnson Bené Olivares Villanueva, identificado con DNI N° 18116266, egresado de la Escuela profesional de derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi Tesis:

**“Derecho a remuneración vacacional docente conforme su área de desempeño laboral por encargaturas jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo - 2021”**


En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

-----  
-----

Trujillo, xx de xxxx del 2022

|   |   |
|---|---|
| Apellidos y Nombres del Autor<br><b>Olivares Villanueva Johnson Bené</b>                    |   |
| DNI: 18116266   | Firma  |
| <b>ORCID-<a href="https://orcid.org/0000-0002-7170-9418">ORCID: 0000-0002-7170-9418</a></b> |   |

## Anexo 9: Análisis de información

| <b>Tabla Nº 1 Análisis de información del Objetivo General</b>  |   |
|---|---|
| <b>Objetivo General:</b> Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.    |   |
| <b>Pregunta 1</b> Considera usted que; ¿se ha venido vulnerando sistemáticamente, el derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué? |   |
| Entrevistados   | Respuestas  |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas   | Pienso que sí, porque hay docentes que asumen encargaturas de mayor responsabilidad, así como carga horaria, y no es justo que el derecho a la remuneración por vacaciones sea en base al cargo de menor responsabilidad y menor carga horaria.   |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau   | Sí, porque al igual que el personal nombrado designado deberíamos recibir una proporcional en los meses de enero y febrero por el trabajo realizado de marzo a diciembre  |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado  | Considero que se ha venido vulnerando este derecho, ya que la carga lectiva es de 40 horas semanal-mensual y en vacaciones, solo se reconoce el pago la remuneración como docente de 30 horas.  |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto   | Si, considero una vulneración de un derecho ya que durante el período vacacional solo se considera el derecho como docente de aula, pero no como encargado en una plaza jerárquica. Porque el principio del derecho considera a través de la norma que la remuneración en vacaciones es igual a la cantidad mensual del año escolar. por lo que la remuneración como jerárquico también debe ser igual. |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat   | Si; porque todos los docentes encargados cumplimos con nuestras funciones durante el inicio del año escolar y al culminar el año escolar merecemos que se nos paguen las vacaciones acordes con el cargo asumido, el cual hemos desempeñado durante todo el año escolar.  |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate   | Efectivamente como usted refiere “sistemáticamente” se ha vuelto ya una vulneración al derecho del Trabajador a gozar de vacaciones remuneradas, considero dos factores, desconocimiento de la normar o ahorro de presupuesto institucional.  |
| Abogado Marino Giovanni Vicuña Honores  | Si se ha vulnerado, porque la remuneración vacacional debe ser equivalente a lo que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando, caso contrario estaríamos ante un trato desigual en contra del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo.  |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez   | Sí hay una direccionalidad en las encargaturas específicamente por encargatura de funciones como se da  |

|   |  |
|---|--|
|   | en las II.EE. Resulta incongruente que no se valore criterios congruentes a los directivos o especialistas en cuanto al criterio asignación por cargo.   |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González      | Claro, porque no se ha cancelado la remuneración justa al encargado por parte de la UGEL N° 03 Trujillo nor oeste.   |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas      | Sí, porque al término de las encargaturas en plazas jerárquicas, el periodo vacacional debe remunerarse de acuerdo a la función que realizó y no como docente de aula.   |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera    | Porque no se les está reconociendo, a los docentes encargados como directivos y jerárquicos, lo que la y reglamento de la Ley de Reforma Magisterial prescribe.  |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez      | Sí, porque la ley de reforma magisterial no distingue la condición laboral del docente para efectos del pago de remuneraciones siendo así y teniendo que el desempeño es un cargo jerárquico correspondería la remuneración vacacional por el cargo.   |
| Abogado Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre | Sí porque según la ley de reforma magisterial en su Artículo 150 Establece que las remuneraciones vacacionales del personal jerárquico se determinan en proporción a los meses y días laborados durante el año lectivo anterior sin embargo en la realidad no es así.  |
| <b>Conclusión</b>                           | Los entrevistados, concuerdan que, se les ha venido vulnerando sistemáticamente, su derecho a recibir una remuneración vacacional acorde al cargo que han desempeñado durante el año lectivo anterior, este hecho ha venido sucediendo asignándoles durante el año 2021, un pago como docente de aula con 30 horas semanal- mensual a pesar de haber trabajado 40 horas lectivas semanal mensual durante el año lectivo anterior. Establecen que, la ley de reforma magisterial no distingue la condición laboral del docente para efectos del pago de remuneraciones, siendo así y teniendo que el desempeño es un cargo jerárquico correspondería la remuneración vacacional por el cargo a los docentes que asumen una encargatura jerárquica. Precisan también que sistemáticamente esta práctica es una vulneración al derecho del trabajador a gozar de vacaciones remuneradas, considerando dos factores; desconocimiento de la norma o ahorro de presupuesto institucional |

**Tabla Nº 2 Análisis de información del Objetivo General**

| <p><b>Objetivo General:</b> Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley.</p> |  |
|---|--|
| <p><b>Pregunta 2.-</b> De su conocimiento ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, es acorde a su área de desempeño laboral? ¿Por qué?</p>  |  |
| Entrevistados   | Respuestas   |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas   | No. Porque tengo conocimiento que la remuneración por vacaciones se hace en base al cargo de menor responsabilidad y menor carga horaria y no a la encargatura asumida.  |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau   | El personal jerárquico encargado no recibe remuneración por el cargo ocupado en los meses de marzo al término del año escolar.   |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado  | Considero que no está acorde con el área de desempeño laboral, ya que no se está cumpliendo con lo que establece el artículo 150 del reglamento de la ley de la reforma magisterial.   |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto   | No, porque actualmente la remuneración en cargo jerárquico solo se materializa en el año escolar, pero la remuneración durante las vacaciones solo nos considera como docente por horas.   |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat   | No; porque solo se nos paga la encargatura hasta el mes de diciembre, luego se nos paga como docente de 30 horas.  |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate   | “Igual Trabajo igual remuneración” bajo ese principio es que se si un docente desarrolla la actividad laboral en el área encargada de mayor jerarquía, pues le corresponde los mismos derechos.  |
| Abogado Marino Giovani Vicuña Honores   | La remuneración vacacional debe ser acorde a la remuneración del trabajador, si este realiza labores como personal jerárquico encargado, se le debe remunerar de acuerdo a dicho puesto y la remuneración vacacional debe ser de la misma forma. |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez   | El personal jerárquico en sus diferentes áreas o modalidades no recibe una remuneración justa en relación a los criterios objetivos. Se deja de lado criterios ya ejecutados por la normatividad superior  |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González  | No, no se les reconoce su derecho.   |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas  | No, porque se remunera de acuerdo a al cargo en que se ha nombrado y no se remunera de acuerdo a la función jerárquica que realizó durante el año lectivo, siendo las vacaciones parte del año laborado y por tanto la                           |



|   |  |
|---|--|
|   | remuneración de ésta debe estar en relación a la función desempeñada.  |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera    | No, porque al docente encargado en plaza directivo, solo se le reconoce como docente de aula.  |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez      | La remuneración vacacional se otorga al trabajador según el tiempo y cargo que desempeña, en tal sentido, si el trabajador laboro 40 horas pedagógicas correspondería un salario vacacional equivalente a esas 40 horas trabajadas.  |
| Abogado Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre | No, porque a ellos solo se les paga una remuneración vacacional como docente que cumple funciones en aula por 30 horas pedagógicas, se les debe pagar las vacaciones por concepto del cargo asumido.   |
| <b>Conclusión</b>                           | Los docentes, coinciden y afirman que, en vacaciones, no se les paga en función al área de desempeño laboral en la que trabajaron y solo reciben el pago de docente de 30 horas, siendo así; la remuneración vacacional, no es acorde al área de desempeño laboral en la que ejercieron funciones, antes de salir de vacaciones. Los especialistas en leyes manifiestan que la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado no está de acuerdo a la función jerárquica que realizaron durante el año lectivo anterior. Además, dejan en claro que las vacaciones forman parte del año laborado y por lo tanto la remuneración de ésta, debe estar en relación a la función desempeñada. |

**Tabla N° 3 Análisis de información del Objetivo General**

| <b>Objetivo General:</b> Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley. |   |
|--|---|
| <b>Pregunta 3.-</b> En su opinión ¿Considera usted que la remuneración vacacional del personal docente jerárquico encargado se debería calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas por ellos durante el año lectivo escolar? ¿Por qué?  |   |
| Entrevistados  | Respuestas  |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas  | Pienso que sí. Porque las encargaturas son de mayor responsabilidad y carga horaria y no es justo que dicha remuneración vacacional sea en base al cargo de menor responsabilidad y menor carga horaria.  |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau  | Sí, ya que es el derecho a una justa remuneración   |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado   | Considero que sí, ya que de lo contrario no se está valorando el trabajo que realizamos, asimismo, se está vulnerando la ley.   |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto  | Si, porque a igual cargo igual remuneración es un principio del derecho de los trabajadores. Para calcular el monto de las vacaciones de un personal jerárquico se debe tomar en cuenta el criterio de la remuneración mensual del año escolar con respecto al total de horas mensuales de acuerdo a sus funciones. |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat  | Si; porque hemos cumplido con nuestras funciones trabajando 40 horas diarias y como consecuencia de ese trabajo anual, deben ser las vacaciones.<br>Todo trabajador que tiene vacaciones se le paga el sueldo que ha estado percibiendo, no se le baja su remuneración.   |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate  | Efectivamente, así es el cálculo que se debe realizar en el sistema laboral para computar la remuneración vacacional, pero considero que debe ser a partir de un año (12 meses – en la cual el trabajador tiene derecho a vacaciones)   |
| Abogado Marino Giovanni Vicuña Honores   | Si se debe calcular tomando en cuenta las horas efectivas laboradas, porque la remuneración vacacional debe ser acorde con la remuneración ordinaria que corresponde a dichas horas efectivas laboradas.  |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez  | En este aspecto considero válido porque se debe ejecutar pago por trabajo efectivo.   |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González   | Claro, porque el personal jerárquico especialmente el directivo labora más de 40 horas, especialmente en instituciones educativas que tienen dos turnos. y donde el   |

|   |  |
|---|--|
|   | director es responsable.   |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas      | Sí, porque el cálculo de la remuneración vacacional debe ser por la función que desarrolló como docente jerárquico, dado que el pago vacacional es por el periodo laborado en esa encargatura.   |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera    | Se le debería reconocer calculando las horas efectivamente laboradas, porque así lo prescribe el artículo 56° de la Ley de Reforma Magisterial y el artículo 150° del reglamento de la mencionada ley.   |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez      | Sí, porque la remuneración vacacional se otorga en función al cargo y horas semanal mensual laboradas, independientemente de la condición de encargado o nombrado en el cargo jerárquico.  |
| Abogado Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre | Sí, porque así lo establece la ley de reforma magisterial en su Artículo 150.  |
| <b>Conclusión</b>                           | coinciden en manifestar que para calcular el monto de las vacaciones del personal jerárquico se debe tomar en cuenta, el criterio de la remuneración mensual del año escolar con respecto a su área de desempeño.<br>refieren que el cálculo debe hacerse en función a las horas efectivas laboradas, tal y como lo establece el artículo 56° de la Ley de Reforma Magisterial y el artículo 150° del reglamento de la mencionada ley. |

**Tabla Nº 2 Análisis de información del Objetivo General**

| <b>Objetivo General:</b> Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley. |  |
|--|--|
| <b>Pregunta 4.-</b> ¿Considera usted que, al comparar la remuneración vacacional, del personal docente jerárquico encargado, con la del personal jerárquico docente designado de las instituciones educativas de la UGEL 03 de Trujillo, hay desigualdad ante la ley? ¿Por qué?            |  |
| Entrevistados  | Respuestas   |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas  | Efectivamente que hay trato desigual. Si asumimos que el personal encargado, en un puesto jerárquico, cumple las mismas funciones que un personal designado, no tendría por qué haber diferencia en la remuneración.   |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau  | Sí, porque el designado o nombrado si recibe sueldo proporcional en el periodo vacacional lo cual no se percibe en los encargos  |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado   | Considero que hay desigualdad, pero hay que aclarar que es un derecho ganado por concurso para acceder a un cargo de manera temporal por un año lectivo.   |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto  | Existe el principio de la equidad en la ley General de Educación y la ley de Reforma Magisterial, así como constitucionalmente. No es correcto que exista una marginación de los docentes por la denominación del cargo jerárquico que ocupan cuando cumplen las mismas funciones.   |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat  | Si; hay desigualdad porque ellos siguen percibiendo el mismo monto que trabajaron en el año lectivo.   |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate  | Efectivamente hay una desigualdad no tienen en cuenta criterios constitucionales ni ordenamientos internacionales como por ejemplo: Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22189 y ratificado el 12/04/1968 establece en su artículo 7° “Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por el trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie... ; debiendo el estado garantizar el cumplimiento de tales dispositivos a favor de los trabajadores y la población en general.” |
| Abogado Marino Giovanni Vicuña Honores   | Si existe desigualdad, porque al personal jerárquico docente designado le pagan una remuneración vacacional superior a la del personal docente jerárquico encargado, a pesar que ambos realizan las mismas labores.  |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez  | Efectivamente, la remuneración vacacional de designación y encargatura hay diferencias. Quizá la argumentación es que  |

|   |  |
|---|--|
|   | no son plazas orgánicas o tienen presupuesto adicional o no son de naturaleza permanente. O simplemente, encargatura por funciones   |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González      | Sí, el personal docente jerárquico encargado gana menos que el personal jerárquico designado.  |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas      | Sí, porque durante el año lectivo el docente jerárquico encargado cumple las mismas funciones que el docente jerárquico designado; sin embargo, al momento de la remuneración vacacional no se toma en cuenta dicha función realizada.   |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera    | Sí la hay, porque a los docentes designados se les considera una jornada de 40 horas semanales; mientras que al personal docente jerárquico encargado, solo por 30 horas.  |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez      | Sí, porque para efectos del pago de la remuneración vacacional se tiene como base el cargo, las horas semanal-mensual laboradas, entonces tomar otro criterio en la práctica significa la vulneración del derecho a la igualdad.   |
| Abogado Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre | Sí, porque si ha venido pagando las remuneraciones vacacionales a los docentes jerárquicos encargados, sin tener en cuenta las horas adicionales que ha trabajado durante el año lectivo escolar y no conforme lo establece la ley.  |
| <b>Conclusión</b>                           | Existe un trato desigual y discriminatorio en cuanto las remuneraciones vacacionales a pesar que, el personal encargado en un puesto jerárquico, cumple las mismas funciones que un personal designado, por lo que no tendría que haber diferencia en la remuneración vacacional. Durante el año lectivo el docente jerárquico encargado cumple las mismas funciones que el docente jerárquico designado; sin embargo, al momento de hacer el cálculo de la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado, no se toma en cuenta dicha función realizada. Esta situación, no es conforme a lo establecido en la ley y en la práctica significa la vulneración del derecho a la igualdad |

**Tabla Nº 2 Análisis de información del Objetivo General**

| <b>Objetivo General:</b> Determinar si la vulneración al derecho de recibir una remuneración vacacional justa y conforme su área de desempeño laboral en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021 constituye desigualdad ante la ley. |  |
|--|--|
| <b>Pregunta 5.-</b> ¿Cree usted que se está vulnerando el derecho de recibir una remuneración vacacional, conforme su área de desempeño laboral, en el personal jerárquico docente encargado en merito a las horas efectivas laboradas? ¿Por qué?  |  |
| Entrevistados  | Respuestas   |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas  | Creo que sí y hay trato desigual. La remuneración vacacional debe estar en proporción a igual trabajo e igual remuneración.  |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau  | Sí seguro mira en razón de condiciones justas al trabajo realizado   |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado   | Si se está vulnerando, ya que no se valora el trabajo realizado como personal jerárquico.  |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto  | Si, se está vulnerando un derecho ya que la misma reforma magisterial establece los desempeños laborales con la RIM correspondiente. Cada cierto tiempo se va actualizando la remuneración mensual pero no considera el período vacacional. Hay una omisión seguramente por cuestiones de presupuesto. |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat  | Si; porque todos tenemos el mismo derecho de percibir nuestra remuneración completa en base a lo que hemos trabajado durante el año.   |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate  | Si, porque es un derecho Constitucionalmente amparado al trabajador, pero considero que este derecho es reconocido después de haber laborado un año.   |
| Abogado Marino Giovanni Vicuña Honores   | Si lo considero, por cuanto existe un trato desigual comparado el personal jerárquico docente designado.   |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez  | Sí, recalco que se debe considerar horas trabajadas. Considero en el marco del trabajo por resultados.   |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González   | De hecho, que existe una vulneración a sus derechos por que no se les reconoce las horas efectivas laboradas.  |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas   | Sí, porque no se reconoce el cálculo en la remuneración vacacional la labor efectiva que desempeña el docente jerárquico encargado, produciéndose una desigualdad remunerativa.  |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera   | Sí se está vulnerando su derecho a recibir el equivalente al área de desempeño laboral, esa práctica vulnera lo prescrito por el artículo 23°, Tercer Párrafo; así como el artículo 26°, Numerales 1 y 2 de la Constitución Política del Perú.   |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez   | Sí, porque el pago de la remuneración vacacional se realiza por la carga horaria en el año lectivo trabajado y el cargo que desempeña el docente. No hay distinción entre el docente nombrado o contratado.  |
| Abogado Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre  | Sí, porque no se está cumpliendo conforme lo establece la ley de reforma magisterial por ello se contraviene la Norma.   |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Conclusión</b> | <p>Al personal jerárquico encargado se le está vulnerando, un derecho reconocido en la misma ley de reforma magisterial la cual, establece, las áreas de desempeño laboral y la remuneración íntegra mensual correspondiente. Argumentaron que, posiblemente, la entidad ejecutora hacía la omisión, por cuestiones de presupuesto. al no reconocer en el cálculo de la remuneración vacacional, la labor efectiva que desempeña el docente jerárquico encargado, se produce una desigualdad remunerativa, dicha situación incumple lo establecido en la ley de reforma magisterial y lo prescrito por el artículo 23°, Tercer Párrafo; así como el artículo 26°, Numerales 1 y 2 de la Constitución Política del Perú. Por lo tanto; están vulnerando el derecho a recibir una remuneración vacacional equivalente al área de desempeño laboral de los docentes jerárquicos encargados.</p> |
|-------------------|--|

| <b>Análisis de información del Objetivo específico 1</b>  |   |
|---|---|
| <b>Objetivo 1:</b> Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021 |   |
| <b>Pregunta 6.-</b> ¿Considera usted que el ministerio de educación, vulnera el derecho del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021, a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?                |   |
| <b>Entrevistados</b>  | <b>Respuestas</b>   |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas   | Pienso que sí. Debe guiarse por el principio de igualdad de funciones igual derecho a la remuneración por vacaciones para el personal jerárquico encargado  |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau   | Sí, porque sería lo justo y equitativo  |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado  | Sí, ya que no cumple con estipulado en el artículo 150 de la ley de reforma magisterial.  |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto   | Sí, porque estamos ocupando un cargo jerárquico y la ley establece que para cada desempeño laboral le corresponde una remuneración por lo tanto implica también la remuneración del periodo vacacional.   |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat   | Si vulnera, porque no nos pagan conforme a nuestras funciones de 40 horas.  |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate   | Como le dije anteriormente, no se respeta la garantía constitucional generalmente por cuidar el presupuesto del Estado.   |
| Abogado Marino Giovanni Vicuña Honores  | Si lo considero, porque es el Ministerio de Educación quien no dispone la aplicación de los principios y las normas del derecho laboral para nivelar la remuneración vacacional del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo. |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez   | El ministerio de educación está vulnerando el derecho de los docentes jerárquicos encargados, no es el primer caso y posiblemente, lo hace porque de esa forma ahorra en el presupuesto.  |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González  | Exactamente el ministerio de educación está vulnerando los derechos del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 trujillo-2021, porque vulnera sus derechos a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley.            |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas  | Sí, porque no se cumple lo establecido en la LRM, vulnerándose el principio de igualdad ante la ley.  |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera  | Sí, porque no respeta lo prescrito por la Constitución Política del Perú, La Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento; así como tratados internacionales suscritos y ratificados por el Perú.  |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez  | Sí, porque el marco normativo de la ley de reforma magisterial número 29944 así como la ley general de educación número 28044 señala los criterios que se toman en cuenta para la asignación de remuneraciones y al discriminar entre jerarca encargado o nombrado, el    |



|   |   |
|---|---|
|   | Ministerio de Educación eventualmente estaría vulnerando un derecho reconocido constitucionalmente.   |
| Abogado Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre | Sí porque no se aplica la ley correctamente y de esta manera se está vulnerando los derechos del personal jerárquico encargado.   |
| <b>Conclusión</b>                           | la ley de reforma magisterial establece para cada desempeño laboral, una remuneración y aplica también a la remuneración del periodo vacacional del personal jerárquico encargado. Al no pagarles lo que les corresponde en las vacaciones, está vulnerando sus derechos.<br>El ministerio de educación no cumple con aplicar lo dispuesto en; la constitución, la ley general de educación y la ley de reforma magisterial. Por lo tanto, vulnera sus derechos a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley. |

| <b>Análisis de información del Objetivo específico 1</b>  |   |
|---|---|
| <b>Objetivo 1:</b> Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021 |   |
| <b>Pregunta 7.-</b> ¿Considera usted que, el ministerio de educación hace una interpretación errónea de la ley de reforma magisterial y vulnera el derecho del personal docente jerárquico encargado a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley? ¿Por qué?  |   |
| <b>Entrevistados</b>  | <b>Respuestas</b>   |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas   | Así es. La abundante terminología burocrática hace que no se corrijan términos de relación laboral y que siempre llevan al equívoco y es necesario corregir.  |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau   | Porque no se trata de interpretar sino de aplicar la ley de acuerdo al trabajo realizado, una justa remuneración  |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado  | Sí, ya que solo se reconoce que la encargatura es durante el periodo lectivo y no en el vacacional.   |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto   | Si, toda norma que afecta el presupuesto del MED siempre es interpretada a favor de la patronal y no del trabajador. Como es afectado su presupuesto entonces no lo consideran.   |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat   | Si; porque todos debemos percibir la remuneración vacacional conforme a nuestras funciones durante el año escolar   |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate   | Si vulnera, porque hasta la fecha no hay jurisprudencia que lo ampare.  |
| Abogado Marino Giovanni Vicuña Honores  | Si lo considero, porque de esa manera se ahorra el pago de una remuneración vacacional completa a favor del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo.   |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez   | Exacto. Hace su diferenciación al pago a pesar de hacer el mismo trabajo.   |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González  | Si, porque el ministerio de educación hace una interpretación a su favor perjudicando al personal docente jerárquico al no reconocerlo el derecho a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley de reforma magisterial.  |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas  | Sí, porque discrimina al no remunerar el periodo vacacional por una labor efectiva realizada, siendo que lo que se remunera en el periodo vacacional es efecto del trabajo ejecutado en una determinada función y responsabilidad.  |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera  | Sí, porque la Ley de la Reforma Magisterial y su Reglamento son claros respecto a dicho pago; y más aún, la Constitución Política del Perú reconoce la igualdad de oportunidades sin discriminación: también la jurisprudencia nacional reconoce que, ante igual trabajo, igual remuneración. |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez  | Si la ley de reforma magisterial señala que la remuneración es por el trabajo realizado y el pago de la remuneración vacacional también tiene esa naturaleza, es decir por el trabajo y ahora laboradas durante el año lectivo anterior al  |

|   |  |
|---|--|
|   | periodo vacacional, en consecuencia, habría una vulneración del derecho a la remuneración vacacional.  |
| Abogada Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre | Más que una interpretación errónea el Ministerio infringe la ley.  |
| <b>Conclusión</b>                           | <p>Todos los docentes jerárquicos encargados deben percibir la remuneración vacacional conforme a las funciones desempeñadas durante el año escolar, además que, no solo se trata de interpretar sino también de aplicar la ley, cosa que el ministerio de educación no hace, vulnerando el derecho de este sector de docentes. El ministerio de educación discrimina al no remunerar el periodo vacacional por una labor efectiva realizada, siendo que lo que se remunera en el periodo vacacional es efecto del trabajo ejecutado en una determinada función y responsabilidad. Además, que hace una interpretación a su favor perjudicando al personal docente jerárquico no reconociendo el derecho a percibir una remuneración vacacional conforme dispone la ley de reforma magisterial</p> |

| <b>Análisis de información del Objetivo específico 1</b>  |   |
|---|---|
| <b>Objetivo 1:</b> Determinar si la aplicación errónea de la ley de reforma magisterial por parte del MINEDU, vulnera el derecho a percibir la remuneración vacacional pertinente del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo-2021 |   |
| <b>Pregunta 8.-</b> ¿Cree usted que, la remuneración vacacional que recibe el personal jerárquico docente encargado es justa, equitativa conforme a sus actividades realizadas durante el año lectivo? ¿Por qué?  |   |
| <b>Entrevistados</b>  | <b>Respuestas</b>   |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas   | No lo es. Debe guiarse por el principio de igualdad de funciones igual derecho a la remuneración no debe haber diferencia entre designado y encargado.  |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau   | No es justa ni equitativa por el trabajo desempeñado  |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado  | Considero que no es justa ya que no se tome en cuenta que, para acceder al cargo, se tiene que concursar.   |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto   | No, si durante el año lectivo se cumplen funciones de acuerdo al cargo y de acuerdo a las horas correspondientes entonces en el periodo vacacional debe ser acorde con el desempeño laboral. Por lo tanto, no es justo que se pague como docente cuando todo el año ocupó un cargo jerárquico que implica más horas de trabajo. |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat   | No; porque se nos paga solo por 30 horas  |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate   | No es Justa porque si un trabajador realiza una actividad laboral se le debe pagar en función a su trabajo.   |

|   |   |
|---|---|
| Abogado Marino Giovanni Vicuña Honores      | No es justa ni equitativa, por cuanto difiere de lo que le corresponde por el desempeño de dicha función.   |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez     | Ya no sería justo entonces, al haber y permitir un distingo.  |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González      | No. Porque no se les reconoce las horas efectivas laboradas.  |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas      | No, porque no se ajusta a la primacía de la realidad, puesto que, al término de la Encargatura, no se toma en cuenta la función que realizó, siendo esta la misma función que un docente jerárquico designado.  |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera    | No es equitativa, porque se están vulnerando sus derechos reconocidos.  |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez      | El personal jerárquico labora 40 horas pedagógicas semanal mensual y sus remuneraciones son en función de esa carga horaria, así se establece en la ley de la materia.  |
| Abogado Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre | No es justa, pero al menos se debería cumplir con el pago de acuerdo a la Norma   |
| <b>Conclusión</b>                           | <p>Si durante el año lectivo se cumplieron funciones de acuerdo al cargo y de acuerdo a las horas correspondientes entonces, en el periodo vacacional, el pago de las vacaciones del personal jerárquico encargado, debería ser acorde con el desempeño laboral. Por lo tanto, no es justo que se pague como docente de aula por 30 horas semanal-mensual, cuando todo el año ocupó un cargo jerárquico que implica 10 horas más horas de trabajo, haciendo un total de 40 horas semanal-mensual.</p> <p>No es justa, porque no se ajusta a la primacía de la realidad, además que, al término de la Encargatura, no se toma en cuenta la función que realizó el personal jerárquico encargado, siendo esta la misma función que un docente jerárquico designado. Por lo tanto, no es justa ni equitativa, por cuanto difiere de lo que le corresponde por el desempeño de dicha función.</p> |

| <b>Análisis de información del Objetivo Específico 2</b>   |  |
|--|--|
| <b>Objetivo Específico 2:</b> Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.  |  |
| <b>Pregunta 9.-</b> ¿Considera usted que, se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? ¿Por qué? |  |
| <b>Entrevistados</b>   | <b>Respuestas</b>  |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas  | No. Es claro que no se cumple la igualdad en la remuneración en función a igual trabajo igual remuneración.  |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau  | No por qué el salario que deberíamos recibir en vacaciones tendría que ser en función al pago de remuneraciones durante los meses de marzo a diciembre   |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado   | Considero que no, ya que hay diferencias en el pago de las remuneraciones vacacionales del personal jerárquico encargado, comparándolo con el del personal jerárquico nombrado. Se nos paga solo como si hubiéramos trabajado 30 horas en el año lectivo anterior. |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto  | No, porque durante el año escolar nos pagan de acuerdo al cargo, pero en el periodo vacacional nos pagan como docentes por horas y es otro pago menor.   |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat  | No; porque como consta en nuestros haberes, nos pagan por 30 horas habiendo trabajado 40 horas durante todo el año   |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate  | No es igual el pago salarial ya que, la UGEL 03 Cuida su presupuesto no vela por el derecho justo del Trabajador que cumple a cabalidad su función de encargatura.   |
| Abogado Marino Giovanni Vicuña Honores   | No se está aplicando dicho principio, porque caso contrario las remuneraciones del personal jerárquico encargado sería igual al del personal jerárquico designado.   |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez  | No, pero deberían motivar legalmente para de alguna forma percibir una RIM tan igual que designados y beneficios que se determine.   |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González   | No se está aplicando el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la ugel 03 trujillo- 2021 al no reconocerlo el total de horas laborables.                                 |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas   | No, porque no se remunera el periodo vacacional de acuerdo a la función que realiza el docente jerárquico encargado, habiendo realizado las mismas funciones del docente jerárquico designado.   |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera   | No se está aplicando igualdad salarial, porque por igual trabajo que realiza personal jerárquico docente designado; los primeros reciben menor remuneración.   |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez   | Si, en el sentido que se asigna la remuneración en función del cargo que desempeña el docente y la carga horaria semanal mensual que desarrolle durante el año lectivo que ostenta la encargatura.   |
| Abogado Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre  | No, porque no se está cumpliendo con las remuneraciones según lo establece la ley de reforma magisterial 29944   |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Conclusión</b> | <p>No se cumple la igualdad en la remuneración del personal jerárquico encargado, habiendo diferencias en el pago de las remuneraciones vacacionales del personal jerárquico encargado, pues al compararlo con el del personal jerárquico nombrado. Se les paga solo como si hubieran trabajado 30 horas en el año lectivo anterior. Por lo tanto, no se cumple el principio “a igual trabajo igual remuneración”.</p> <p>No se aplicó el principio de igualdad salarial en el pago de remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la ugel 03 trujillo- 2021, pero; solo en sus remuneraciones vacacionales.</p> |
|-------------------|--|

| <b>Análisis de información del Objetivo Específico 2</b>  |  |
|---|--|
| <b>Objetivo Específico 2:</b> Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.   |  |
| <b>Pregunta 10.-</b> ¿Considera usted que, se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021? |  |
| <b>Entrevistados</b>  | <b>Respuestas</b>  |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas   | Considero que se está vulnerando.  |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau   | Se vulnera solo en el periodo vacacional de enero y febrero  |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado  | Considero que se está vulnerando solo en el periodo vacacional   |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto   | Si, se está vulnerando toda vez que la remuneración en el periodo vacacional es como de docente por horas.   |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat   | Si; porque solo a los encargados se nos baja la remuneración en las vacaciones.  |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate   | Si porque la UGEL 03 no respeta las normas constitucionales.   |
| Abogado Marino Giovanni Vicuña Honores  | Si se está vulnerando dicho principio, pues no se le está reconociendo la remuneración que le corresponde al personal jerárquico encargado por la función que desempeña.   |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez   | Sí, porque se desempeña mismo trabajo y sin embargo hay diferencias en la remuneración vacacional.   |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González  | Definitivamente si se está vulnerando el principio de la igualdad salarial en el pago de las remuneraciones del personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.  |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas  | Sí, definitivamente.   |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera  | Sí.  |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez  | Si, porque para el pago de la remuneración se observa necesariamente el cargo que el docente desempeña y la escala magisterial que tiene para determinar el valor de la hora trabajada.  |
| Abogado Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre   | Si se vulnera el principio de la igualdad salarial, debido a que no se toma en cuenta el pago equivalente y concordante con la labor que realiza.  |
| <b>Conclusión</b>   | Solo se vulnera el principio de igualdad salarial en los meses de enero y febrero que es el período vacacional que les corresponde a los docentes jerárquicos.<br>Se vulnera el principio de la igualdad salarial, debido a que no se toma en cuenta el pago equivalente y concordante con la labor que realiza el personal jerárquico encargado, desempeña mismo trabajo y sin embargo hay diferencias en la remuneración vacacional. |

| <b>Análisis de información del Objetivo Específico 2</b>  |  |
|---|--|
| <b>Objetivo Específico 2:</b> Determinar si se aplica el principio de igualdad salarial en el personal jerárquico encargado de las instituciones educativas de la UGEL 03 Trujillo- 2021.   |  |
| <b>Pregunta 11.-</b> ¿Considera usted que, si se aplicase el principio de igualdad salarial en el pago de las remuneraciones vacacionales conforme el área de desempeño del personal jerárquico encargado, se estaría cumpliendo con el artículo 2 inciso c de la constitución política del Perú? ¿Por qué? |  |
| <b>Entrevistados</b>  | <b>Respuestas</b>  |
| Profesor Arquímedes Veneros Salinas   | De manera general el art. 2, inc. b, invoca a la igualdad ante la ley por tanto su cumplimiento va en favor de ello.   |
| Profesor César Wilfredo Ravelo Vereau   | Si se cumpliría  |
| Profesor Edgar Rodríguez Hurtado  | Considero que sí, sería lo justo tomando en cuenta nuestra jornada laboral.  |
| Profesor Félix Gutiérrez Abanto   | Si, una norma de menor jerarquía no puede contradecir a una norma de mayor jerarquía.  |
| Profesor Juan Félix Asmat Asmat   | No se está cumpliendo. Porque al no pagarnos las vacaciones completas acorde con nuestras funciones de 40 horas por ser encargados es una forma de discriminación.   |
| Abogado Nelson Fernando Mego Zárate   | Si igual trabajo igual pago, así cumpla encargatura, pero debe pasar los 12 meses para gozar de vacaciones.  |
| Abogado Marino Giovanni Vicuña Honores  | Si se estaría cumpliendo, porque dicho artículo prescribe la igualdad ante la ley, por lo que no se debe distinguir entre personal encargado y designado cuando ambos realizan la misma labor.   |
| Abogado Pedro Hernán Escobedo Rodríguez   | Un análisis constitucional sí, por tener alcance supra en nuestro ordenamiento jurídico y por la jerarquía que representa.   |
| Abogado Jorge Cesar Rodríguez González  | Claro, porque toda personal es igual ante la ley y el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa.  |
| Abogado Rafael Gonzalo Fernández Rojas  | Sí, porque se acabaría con la discriminación por razones de índole de estatus laboral, docente jerárquico designado vs. docente jerárquico encargado.  |
| Abogado Efraín Vicente Zavaleta Corcuera  | Se está incumpliendo, el artículo 2°, Numeral 2 de la Constitución Política del Perú; que prescribe la igualdad ante la ley.   |
| Abogado María del Rocío Acuña Meléndez  | Sí, porque la esencia del trabajo es la remuneración por la labor realizada y en el caso del docente que ejerce un cargo jerárquico su remuneración se determina tomando en cuenta lo mencionado sin discriminar por ser nombrado o encargado.   |
| Abogado Patricia del Pilar Zavaleta Aguirre   | Sí porque la ley debe ser y aplicarse para todos por igual.  |
| <b>Conclusión</b>   | El art. 2, inc. b, invoca a la igualdad ante la ley y su cumplimiento es de carácter obligatorio porque al ser una norma de mayor jerarquía ninguna otra norma puede contradecirla.<br>Al aplicarse el principio de igualdad se estaría cumpliendo con el art. 2, inc. b, porque dicho artículo prescribe la |



|  |   |
|--|---|
|  | igualdad ante la ley, por lo que no se debe distinguir entre personal encargado y designado cuando ambos realizan la misma labor. |
|--|---|



Universidad  
César Vallejo

|                     |            |
|---------------------|------------|
| COLEGIO NACIONAL    | AN JUAN    |
| TRUJILLO            |            |
| MESA DE PARTES      |            |
| Exp. : 1773         |            |
| Fecha : 01 JUL 2022 |            |
| Folio N°: 01        | Hora: 2000 |

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Trujillo, 16 de junio de 2022

Señor(a)  
FÁTIMA ISELA ACEVEDO DIEZ  
DIRECTORA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JUAN DE TRUJILLO  
AV. SALVADOR LARA N° 450 TRUJILLO,

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. JOHNSON BENÉ OLIVARES VILLANUEVA, con DNI 18116266, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación titulada: "DERECHO A REMUNERACIÓN VACACIONAL DOCENTE CONFORME SU ÁREA DE DESEMPEÑO LABORAL POR ENCARGATURAS JERARQUICAS, EN LA UGEL 03 TRUJILLO -2021.", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga.

Coordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis.

Facultad de Derecho

cc: Archivo PTUN.

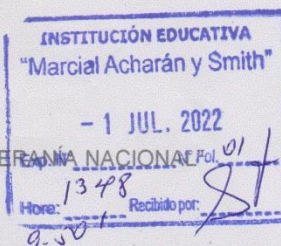
www.ucv.edu.pe





Universidad  
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



Trujillo, 14 de junio de 2022

Señor(a)  
**YRINA PATRICIA SILVA MACHUCA**  
DIRECTORA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCIAL ACHARÁN Y SMITH  
JIRÓN COLON 467

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Derecho

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. JOHNSON BENÉ OLIVARES VILLANUEVA, con DNI 18116266, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, pueda ejecutar su investigación titulada: "DERECHO A REMUNERACIÓN VACACIONAL DOCENTE CONFORME SU ÁREA DE DESEMPEÑO LABORAL POR ENCARGATURAS JERARQUICAS, EN LA UGEL 03 TRUJILLO -2021.", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

*Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga.*

*Coordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis.*

*Facultad de Derecho*

cc: Archivo PTUN.



“ AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL “

Trujillo, 05 de julio de 2022.

OFICIO N° 223-2022-GRELL-UGEL N° 03-I.E. "MAYS"-D.

Doctora

MARIA EUGENIA ZEVALLOS LOYAGA  
Coordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis  
Facultad de Derecho

PRESENTE.-

Asunto : AUTORIZACIÓN APLICACIÓN DE PROYECTO.

Ref. : Expte. N° 1348-2022.

Es grato dirigirme a Ud. para hacerle llegar mi cordial saludo y manifestarle, que mi Despacho AUTORIZA, la aplicación del Proyecto, titulado "Derecho a Remuneración conforme su área de desempeño laboral, por encargaturas Jerárquicas, en la UGEL 03 Trujillo – 2021", del Bachiller Johnson Bene Olivares Villanueva; en atención al documento de la referencia.

Aprovecho la ocasión, para renovarle las muestras de mi consideración más distinguida y alta estima personal.

Atentamente,

YPSM/D  
Dpr.



Secretaría Regional de Educación de La Libertad  
UGEL N° 03 - TRUJILLO  
I.E. "Marcial Acharan y Smith"  
*Patricia Silva Macruca*  
Dra. Yrina Patricia Silva Macruca  
DIRECTORA



Emblemática, Gloriosa y Sesquicentenario  
Institución Educativa Pública

**"San Juan"**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**CARTA N° 008 – 2022– IEP "SAN JUAN"**

**Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga**  
**Coordinadora de los Talleres de Elaboración de Tesis**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**Universidad Cesar Vallejo -TRUJILLO**

**Presente -**

**ASUNTO : AUTORIZACION PARA LA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION DE DERECHO**

**FECHA : Trujillo, 04 de JULIO de 2022**

Por medio de la presente es muy grato saludarlo a nombre de la Institución Educativa "San Juan" y al mismo tiempo comunicarle que aceptamos la ejecución de Proyecto de Investigación de Derecho, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho titulada **"DERECHO A REMUNERACION VACACIONAL DOCENTE CONFORME SU AREA DE DESEMPEÑO LABORAL POR ENCARGATURAS JERARQUICAS EN LA UEGEL 03 "** en nuestra Institución Educativa, la cual va hacer aplicada por el Bachiller. Johnson Bené Olivares Villanueva.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente.

  
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL N° 03 TNO  
I.E.P. "SAN JUAN"  
  
Dra. Fátima I. Acevedo Díez  
DIRECTORA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANCHEZ VELARDE JOHNNY RUDY, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "DERECHO A REMUNERACIÓN VACACIONAL DOCENTE CONFORME SU ÁREA DE DESEMPEÑO LABORAL POR ENCARGATURAS JERARQUICAS, EN LA UGEL 03 TRUJILLO -2021.", cuyo autor es OLIVARES VILLANUEVA JOHNSON BENE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 12 de Noviembre del 2022

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| SANCHEZ VELARDE JOHNNY RUDY<br><b>DNI:</b> 18115734<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-3258-2389 | Firmado electrónicamente<br>por: JSANCHEZV23 el 12-<br>11-2022 18:28:37 |

Código documento Trilce: TRI - 0439382