



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022

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

AUTOR:

Valdez Valdez, Arturo Ivan (orcid.org/0000-0003-4579-4636)

ASESOR:

Mg. Fuentes Ruiz, Jose Wilmer (orcid.org/0000-0001-5876-6752)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por guiar mi existencia, a mis padres Víctor y Nelly por educarme en valores y principios cristianos, a mis hermanos e hijos quienes me motivan para lograr mi desarrollo personal y profesional.

Agradecimiento

Al asesor de tesis Mg. José Wilmer Fuentes Ruiz por sus orientaciones y asesoría, al Dr. Miguel Ángel Valdivia Pinto por sus aportes y conocimientos profesionales, a mi hermano Víctor Hugo por su apoyo incondicional en la realización de la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	16
3.3. Escenario de estudio	17
3.4. Participantes	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.6. Procedimiento	19
3.7. Rigor científico	20
3.8. Métodos de análisis de datos	20
3.9. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXO	32

Resumen

La presente investigación, cuyo título es: Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022, tuvo como objetivo general Determinar si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afecta en los derechos laborales a los docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, esta investigación se realizó desde un enfoque cualitativo, de tipo básico descriptivo y con un diseño fenomenológico, la técnica empleada para recolección de información fue la entrevista y los instrumentos, la guía de preguntas, cuyas respuestas previo análisis permitieron concluir que la desnaturalización de los contratos modales no afectan los derechos laborales de los docentes, que este tipo de contratos son utilizados indebidamente por las empresas educativas, por considerarse la actividad educativa continua y no temporal como establece la ley, afectando el principio de la irrenunciabilidad de los derechos y el principio de la continuidad laboral, sin embargo, los beneficios sociales de los docentes no se ven afectados por estar precisados en la normatividad laboral vigente.

Palabras clave: Desnaturalización de contratos. Contratos modales. Beneficios sociales.

Abstract

The present research, whose title is: Denaturalization of contracts subject to modality, in educational companies of Regular Basic Education, in the province of Ilo, 2022, had as general objective To determine whether the denaturalization of contracts subject to modality affects in labor rights to teachers of educational companies of Regular Basic Education, this research was conducted from a qualitative approach, basic descriptive type and with a phenomenological design, the technique used for data collection was the interview and the instruments, The answers to these questions, after analysis, led to the conclusion that the denaturalization of modal contracts does not affect the labor rights of teachers, that this type of contract is improperly used by the educational companies, because the educational activity is considered continuous and not temporary as established by law, affecting the principle of the inalienability of rights and the principle of labor continuity; however, the social benefits of teachers are not affected because they are specified in the labor regulations in force.

Keywords: Denaturalization of contracts, Modal contracts, Social benefits

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se realizó enmarcada en la desnaturalización de los contratos modales celebrados entre las Empresas Educativas Privadas de la provincia de Ilo, región Moquegua y sus docentes, los cuales, en reiteradas oportunidades, generan disconformidad en las partes contractuales.

La desnaturalización en el sector laboral privado ha sido siempre una figura jurídica materia de observación y análisis por juristas, profesionales y técnicos vinculados al quehacer de la actividad laboral estatal o privada. Teniendo en cuenta que los contratos modales se consideran indeterminados, se puede percibir que, por desconocimiento de la normatividad vigente y la realidad del contexto, se produce una desnaturalización de los mismos.

Para acercarnos a una definición orientada a los fines de la investigación podríamos mencionar lo afirmado por Vílchez (2008), cuando afirma que la desnaturalización se da cuando aparece el encubrimiento de una situación real, bajo una apariencia de formalidad de contrato, que se ha celebrado para un tiempo determinado o temporal.

Por lo mencionado, y por la finalidad de esta investigación resulta necesario identificar y abordar sus causas y efectos, lo que nos permitirá tener la visión de un panorama más preciso, y a su vez, compartir información relevante que conlleve a mejorar la formalización de las relaciones laborales y al respeto de los derechos laborales de la persona, en calidad de trabajador.

El sistema laboral en el Perú considera entre otros principios el de causalidad, que determina que mientras permanezca la fuente que dio inicio al vínculo laboral corresponde ser asegurado el trabajador; por tanto, existe una predilección por realizar contratos laborales indefinidamente, es decir, sin establecer un tiempo determinado en relación a los que puedan tener fecha de inicio y término. En este contexto las contrataciones que se dan por modalidad poseen una condición excepcional, y se dan solamente cuando el objetivo es el desempeño de trabajos o labores con un tiempo

definido, esto puede deberse a situaciones determinadas o al carácter eventual del servicio laboral.

En el Perú, el sistema educativo privado presenta ciertas particularidades con respecto a las condiciones laborales, lo que da lugar a la contratación de docentes de marzo a diciembre, periodo lectivo del año escolar, generando la pérdida del vínculo laboral los meses de enero y febrero. Esta situación limita la continuidad laboral del trabajador afectando el derecho al trabajo, considerando que el tiempo indeterminado de los contratos laborales tiene como propósito establecer una relación directa entre la legislación laboral y lo dispuesto en la Constitución.

De acuerdo al D.L. N°728 establece que el contrato laboral debe realizarse en forma escrita, clara y precisa señalando el tiempo determinado y los motivos que están dando lugar al compromiso laboral. Además de sustentar los motivos del contrato es necesario que se precise las condiciones para que se configure la contratación a plazo determinado, de no darse así, se motiva un contrato a plazo indeterminado.

En el presente estudio se ha desarrollado un análisis minucioso de cómo esta figura jurídica afectaría los derechos a los docentes. Para tal fin se ha aplicado la metodología adecuada. El estudio de la problemática se desarrolló desde un enfoque cualitativo, tipo básico descriptivo y considerando un diseño fenomenológico, que nos permita conocer y compartir información relevante del tema, formulando la pregunta que enmarca el problema de investigación, ¿Cómo afectaría la desnaturalización de los contratos modales en los derechos laborales a los docentes en las empresas educativas de EBR de la provincia de Ilo, año 2022? De igual manera se establece las interrogantes específicas ¿Cuáles serían los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos modales en las empresas educativas de EBR? y ¿De qué manera afectaría la desnaturalización de los contratos modales los beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de EBR?

Del mismo modo se orientó el estudio a lograr los objetivos de investigación, siendo el objetivo general: Determinar si la desnaturalización de los contratos modales afecta en los derechos laborales a los docentes de las empresas educativas de EBR,

en la provincia de Ilo, año 2022 y los específicos; identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y determinar si la desnaturalización de los contratos modales afectaría los beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de EBR, en la provincia de Ilo, año 2022.

El estudio se justifica en razón que el problema observado en las empresas educativas de EBR de la provincia de Ilo, región Moquegua, no es exclusiva del ámbito local, sino también se presenta en el ámbito nacional, considerándose como una cuestión jurídica pertinente que amerita su tratamiento por la importancia que trae consigo sus efectos en agravio de las partes, en particular a los docentes. El análisis desarrollado servirá como fuente de consulta a nuevas investigaciones por su relevancia e importancia, a la vez que permitirá orientar a las partes contractuales a actuar de acuerdo a ley evitando que se continúen suscribiendo contratos irregulares, en perjuicio de los derechos laborales que la norma determina.

El estudio de esta problemática es viable y factible, debido a que se tiene acceso a la información sobre casos presentados en la provincia de Ilo, región Moquegua y casos judiciales llevados en otras regiones del Perú, así como también a los participantes del estudio. Respecto a las limitaciones, la presente investigación no cuenta con limitaciones, por tratar el estudio de un tema controversial, cuya información se puede encontrar en las páginas web, libros, revistas, artículos de derecho laboral y sentencias judiciales.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico le da consistencia epistemológica a la investigación a desarrollar por lo que distingue tres componentes indispensables, los antecedentes de estudios realizados, la base teórica y la definición de términos. Considerando lo expresado en un primer momento describimos los antecedentes referidos a investigaciones realizadas con anterioridad. “Los antecedentes consisten en la revisión crítica de los diversos estudios que se han realizado previamente sobre el tema que investigas” (Horna, 2010).

Salas (2021), desarrolló su tesis que tuvo como finalidad, determinar de qué manera se relaciona la vulneración del derecho laboral en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, arribando a la conclusión que la vulneración del derecho laboral se relaciona sustancialmente en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, considerando el tiempo de servicios, el tipo de contrato que suscriben y el régimen bajo el cual laboran, evidencian su desnaturalización.

Iberico (2020), realizó una investigación con enfoque cuantitativa, en la que expone la situación en, “la desnaturalización de contratos laborales del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas”, 2018-2019, porque el personal viene siendo contratado en el régimen laboral CAS, en consecuencia, hay un desconocimiento de los derechos que le corresponden como trabajador. El diseño de investigación es de tipo transversal, la investigación es descriptiva, se consideró a 20 trabajadores que representaron la muestra. Con esta investigación se ha establecido que los aspectos contractuales que exponen la desnaturalización de los contratos son: la cantidad de años que vienen laborando, la clase de contratación que asumen y el régimen laboral al cual pertenecen; esta información se ha logrado con la aplicación del instrumento de recolección de datos que fue una encuesta. Concluye que queda demostrado la vulneración del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que ordena la sujeción al régimen laboral privado de los obreros municipales; sin embargo, a los trabajadores del Serenazgo a pesar de estar

considerados obreros, no se les hace contrato bajo el verdadero régimen que les corresponde, razón por las cuales sus contratos se han desnaturalizado.

Vásquez (2020), en su investigación con un enfoque cuantitativo que tiene como finalidad someter a análisis la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo, identificar los factores y explicar los fundamentos teóricos de la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado. En su estudio arribó a las conclusiones siguientes: Plantear una propuesta legal que ayude a disminuir los procesos de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado. Conclusiones: 80% evidencian la afectación por presunta desnaturalización de la relación laboral, refiriéndose a la infracción de las leyes que amparan los contratos de trabajo. La desnaturalización de contratos a modalidad distorsiona la aplicación del art. 53 del TUO del D Leg. 728. Alcanza una iniciativa legislativa o proyecto de ley respetando los lineamientos metodológicos para su formulación.

En las bases teóricas, y para un mejor entendimiento de la problemática motivo del presente estudio consideramos algunos aportes importantes sobre el contrato de trabajo, de ellos podemos mencionar la postura del profesor Jorge Toyama cuando refiere que éste, es un acto jurídico acordado entre el empleador y el trabajador, cuyo objeto es pactar una relación laboral, por la cual el trabajador estaría obligado a la prestación personal del servicio y, por su parte el empleador, estaría obligado a otorgarle una remuneración. De igual modo, el art. 1361 del Código Civil (2015) señala que: “lo expresado en los contratos son de cumplimiento obligatorio, se supone que lo establecido en el contrato es de acuerdo mutuo y voluntario, si una de las partes niega lo acordado deberá probarlo. De lo afirmado se considera que una relación contractual es de mutuo acuerdo de las partes, donde se da la prestación de un servicio y en contraprestación se retribuye dinerariamente, existiendo una relación de subordinación. Sin embargo, también podemos afirmar que los contratos son de obligatorio cumplimiento, en cuanto se haya expresado en ellos las condiciones de ley. “Se presume que la declaración expresada en el contrato obedece a la decisión

voluntaria de las partes y quien niegue esa coincidencia debe probarla” (Codigo Civil, art. 1361, 1984).

Por otro lado, se puede afirmar que el compendio jurídico laboral vigente no cuenta con una definición precisa que nos lleve a establecer con mayor claridad el significado de contrato de trabajo; pero si nos da una idea de sus características y condiciones. Por consiguiente, consideramos los artículos 4 y 5 del TUO del D. Leg. N° 728. El Art.4°, considera que un contrato laboral individual puede ser indeterminado, el cual se celebra en forma oral o escrita y determinado o a tiempo parcial, los mismos que se celebran de acuerdo a la normatividad vigente. El Art.5°, establece que un contrato laboral considera la contraprestación de servicios remunerados y subordinados, los cuales pueden ser a plazo determinado o indeterminado, según sea pactado por las partes contractuales, considerando las disposiciones normativas laborales vigentes.

Existen tipos de contrato de trabajo indeterminados y determinados, establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Los contratos a plazo indeterminado están referidos a los que tienen continuidad en un tiempo indefinido y que no pueden ser disueltos debido a que ha transcurrido un tiempo definido. La suscripción de esta clase de relaciones contractuales se establece de manera escrita u oral sin que se exija alguna formalidad para su validez. “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (TUO del D. Leg. 728, art. 4, 1997). Los contratos a plazo determinado o sujetos a modalidad, se dan por un período determinado, tienen naturaleza temporal, naturaleza accidental o para obra o servicio a realizar. Tienen la finalidad de proveer claramente tanto el inicio y el término de duración del vínculo de carácter laboral. Están organizados en tres categorías de contratos, que se sub dimensionan en nueve tipos de contratos de trabajo.

Los contratos de naturaleza temporal se clasifican por: inicio o incremento de una actividad, por necesidad de Mercado y por reconversión empresarial. El contrato por inicio o incremento de una actividad, se entiende como el inicio de una nueva

actividad o la apertura de nuevos establecimientos, dentro de la misma empresa, tiene una duración máxima de tres años; por ejemplo, cuando una empresa se dedica a elaborar leche enlatada, ahora se dedicará a elaborar leche en polvo. El contrato por necesidad de Mercado, es motivado para sopesar incrementos coyunturales de la producción causados por variaciones importantes de la demanda en el mercado comercial, su duración máxima es de cinco años, así, por ejemplo, Verbigracia, una empresa farmacéutica que tiene un incremento de demanda de pastillas antigripales por aumento del virus Covid 19 (LEY 674 2005). Y el contrato por reconversión empresarial, causado por la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, tiene una duración máxima de dos años. Por ejemplo, la empresa se dedica a comercializar telas, crea el área de fabricación de telas y compra máquinas para fabricarlas.

En cuanto a los contratos de naturaleza accidental son considerados: el contrato ocasional “Es aquel celebrado para atender actividades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo” (art. 60, TUO del D. Leg 728, 1997) tiene por finalidad la atención de requerimientos de trabajo de manera temporal en actividades diferentes a las que la empresa desarrolla normalmente, su vigencia está regulada por el lapso de seis meses en el año; el contrato de suplencia, tiene por finalidad el reemplazo temporal de un trabajador que cuenta con estabilidad laboral en la empresa, el cual por razones justificadas ha sido suspendido; para estos casos la normativa exige que el empleador tiene la obligación de preservar el puesto de trabajo hasta que la necesidad de suplir se haya extinguido. La duración será la que resulte necesaria (art. 61, TUO del D. Leg. 728, 1997). Culminando el contrato de emergencia, que tiene como fundamento en su creación, la de actuar en caso se presente una necesidad fortuita o insalvable dentro del esquema productivo de la empresa (art. 62, TUO del D. Leg. 728, 1997).

En la modalidad de los contratos para obra determinada o servicio específico cuyo propósito es intervenir cuando es necesario, contando con personal adecuado para culminar una determinada obra o servicio, su vigencia será la que resulte necesaria para el logro de las metas empresariales. “La celebra un empleador y un

trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada” (art. 63, TUO del D. Leg. 726, 1997). Este tipo de contratos comprende el contrato intermitente y el contrato de temporada; en el primer caso su creación es para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas (art. 64, TUO del D. Leg. 728, 1997). No tiene duración máxima esta opera de manera automática. Pueden darse en la industria agrícola o pesquera, entre otras, cuando las actividades productivas se ven interrumpidas por acciones de la naturaleza; en el segundo caso “Tiene por finalidad atender necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen en determinadas épocas del año” (art. 67, TUO del D. Leg. 728, 1997), la vigencia de esta clase de contrato sujeta a modalidad se dará en función que la necesidad perdure, se pueden dar en épocas escolares, como el caso de una librería que debido a la creciente demanda requiere mayor personal para su atención.

En cuanto a los principios del Contrato de Trabajo, destacaremos la implicancia jurídica del principio, como instrumento que apertura una visión de ordenamiento superior, base sobre la cual descansa el ordenamiento jurídico, alcanzando primacía frente a otras normas del Derecho, la Constitución Política del Perú en su artículo 139, inciso 8, advierte “el principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley frente a lo cual debe aplicarse los principios generales del derecho” CPP (2018). Es decir, no debe permitirse que los vacíos legales perjudiquen el curso de los procedimientos para alcanzar el fin de la justicia. Así, en toda relación contractual debemos tener en cuenta los principios del contrato laboral: el principio protector, principio de la buena fe, principio de causalidad, principio de irrenunciabilidad de los derechos, principio de in dubio pro operario, principio de la primacía de la realidad.

Así también, el principio protector tiene como propósito dar protección al más débil de la relación laboral, en el derecho laboral, se pretende proteger al trabajador, frente a toda una entidad pública o privada, que administra los recursos y muchas veces los medios de pruebas que se generan en el desarrollo laboral. El principio de la primacía de la realidad, busca proteger al trabajador ante posibles diferencias entre la realidad y lo que indica un contrato, los hechos se superponen ante las reglas y

supuestos del contrato civil, cuando se pretenda simular un vínculo laboral, por lo que, este principio pretende establecer que ha existido una relación laboral entre las partes y no una relación de naturaleza civil. De esta manera, el trabajador solo podría ser despedido por razón justificada por su capacidad o conducta laboral. Principio de razonabilidad, se trata de un criterio relacionado directamente a la justicia y se considera como mecanismo de control o prohibición, en el abuso del uso de las potestades discrecionales. por lo que, exige que las determinaciones que se tomen, deben responder a criterios de razonabilidad y no a criterios cuyo exceso deviene en arbitrariedad. Para justificar la decisión, debe hallarse una relación razonable entre el medio empleado y la finalidad.

Por otro lado, el principio de irrenunciabilidad de derechos, “prohíbe que los actos de disposición que recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con invalidez la trasgresión de esta regla” (Vidal, 2012), este principio se opone a la validez jurídica del acto que involucre al trabajador a una renuncia de sus derechos laborales, por considerarse una limitación a la autonomía de la voluntad, protección que la ley le otorga.

Así mismo, el principio de continuidad, tiene por finalidad, que el contrato laboral perdure en el tiempo; versa sobre la preferencia de contratación a tiempo indefinido, se sostiene como una limitación a la finalización injustificada o arbitraria del contrato de trabajo, es decir, exige que el empleador no decida despedir al trabajador, sino es por causa justificada. En tal sentido, conforme advierte la doctrina con el profesor Américo PLA Rodríguez, “se busca la seguridad de la fuente de trabajo, esta situación beneficia al trabajador” Este principio pretende asegurar la estabilidad laboral.

También se considera el principio de buena fe, al respecto, una valoración apreciable es la de García (2000), cuando afirma que en todos los tiempos la buena fe para efectos del contrato de trabajo no ha cambiado y está estrechamente relacionada con ciertos parámetros vinculados a la confianza y la honradez. Resalta con mayor fuerza en la realización del contrato laboral, pues se trata de una relación legal personal y que tiene una duración continua, en la que las partes, deben mostrar un comportamiento adecuado a los fines que cada uno tiene.

Finalmente, el principio de causalidad, es el principio protector que constituye un elemento consustancial en el respeto a los derechos laborales del trabajador, la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la motivación que lo generó; en tal sentido, es necesario reconocer que existe efectivamente la posibilidad que el trabajador sea despedido en algún momento, sin embargo, esta acción debería estar adecuadamente desarrollada con un fundamento debidamente motivado y así evitar la afectación a un derecho protegido por la razón y las leyes, es decir, nadie puede ser despedido si no media una razón o causa justa que así lo acredite.

En cuanto a la desnaturalización laboral en el ordenamiento jurídico estamos ante supuestos donde la institución jurídica ha sido modificada de tal forma que deja de cumplir el propósito de su creación. Esta supone que una relación contractual establecida con validez y en el tiempo determinado pasaría a constituirse en indeterminado, pero respetando los alcances regulado por la ley (Vilchez, 2008). Con respecto a la desnaturalización de los contratos modales, reviste trascendencia debido a que es una problemática recurrente en el sector educativo privado, considerando que al trabajador le corresponden beneficios sociales y estabilidad laboral luego de superar el periodo de prueba, naturalmente dentro del ámbito legal vigente.

De acuerdo al Artículo 77, de la citada ley, preceptúa las causales por las cuales un contrato modal se desnaturaliza. Así, tenemos como primera causa, si el empleado continúa trabajando luego de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si y solo si, la relación ha excedido el límite máximo permitido. Por su parte la segunda sería, en aquellos casos que se trate de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si y solo si, el trabajador continúa prestando servicios efectivos, a pesar que habría concluido la obra materia del contrato, y, a pesar que no se hizo la renovación respectiva.

Otra causal es cuando, el titular del puesto sustituido no se reincorpora, a pesar que ha vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúe laborando. La última causal regulada en el acotado dispositivo, es en aquellos casos que el trabajador demuestre existencia de simulación o defraudación a las normas

establecidas en el propio D.L. N° 728. En este sentido con la desnaturalización de los contratos, se genera como consecuencia directa la vulneración de los principios laborales, tales como el principio de buena fe, principio de legalidad y el principio de continuidad laboral.

Cuando el trabajador siga trabajando, a pesar que el plazo estipulado haya vencido o después de la prórroga que se haya pactado, habiéndose superado el límite máximo permitido, se afecta principio de legalidad y principio de buena fe. A su vez, cuando se trata de una relación laboral dirigida a una obra determinada o de servicio específico, y el trabajador continúe entregando servicio efectivo, a pesar que habría concluido la obra y, a pesar que no cumplió con renovar oportunamente, en este supuesto se vulnera el principio de buena fe, principio de legalidad. De forma similar se afectan estos principios cuando, el trabajador titular del puesto sustituido no se reincorpora, a pesar que ha vencido el término legal y el trabajador suplente continúe laborando. Y, otra forma en que se afectan estos principios es cuando el trabajador pruebe la presencia de una representación falsa o defraudación a la normatividad establecida en el propio D. Leg. N° 728.

Un aspecto importante a considerar es la causa objetiva de un contrato, que consiste en la justificación de la celebración del contrato modal para servicio específico. En tal sentido. La causa objetiva es un requisito indispensable en el contrato para evitar la desnaturalización del mismo. Reviste importancia en razón a que, se entiende que el contrato modal, tiene condiciones y formalidades de ley, el vulnerar estas formalidades, genera que, se desnaturalice, una de las formalidades es la justificación de la contratación a plazo determinado, es decir, explicar por qué la contratación al trabajador no es a plazo indeterminado y sí es a plazo determinado. Muchas veces el empleador o no hace una causa objetiva o, si la hace, la hace de forma simulada o incorrecta. Esto último, genera que, el contrato se desnaturalice, naturalmente porque siempre tiene que coexistir armónicamente la realidad con la formalidad de la documentación (contratos, adendas, planillas, boletas de pago, etc.).

De acuerdo al régimen laboral privado, las empresas no deben justificar la suscripción de contratos modales con sus trabajadores para servicios específicos

indicando, como causa objetiva, la necesidad de sus servicios para cubrir la mano de obra extraordinaria generada por los pedidos y acuerdos asumidos con sus clientes. Al respecto, la Casación Laboral N° 24819-2017, nos ilustra un criterio importante a tomarse en cuenta. El supremo tribunal determina que se produce la desnaturalización de los contratos modales cuando la causa objetiva es genérica, no considerándose que las labores del trabajador son actividades de naturaleza permanente, por lo que no debe considerarse como un contrato para servicio específico.

En otro aspecto de la presente investigación se apuntará a la Educación Básica Regular (EBR), como la educación que está encaminada a atender a los niños y adolescentes, tomando en cuenta su desarrollo progresivo en los aspectos físico, cognitivo y emocional, desde los cero años. La EBR está organizada en etapas o niveles que van desde la etapa inicial, continuando la primaria y posteriormente secundaria, los mismos que se dictan de forma escolarizada y no escolarizada, ya que trata de reconocer la variedad socio cultural, familiar, lingüística, etc., del Perú. INEI (s.f.). Así mismo, el Currículo Nacional, establece 3 niveles de la EBR que son inicial hasta los 6 años, primaria que instituye 6 años de estudio para luego arribar al nivel secundario donde el estudiante peruano cumple con el logro de aprendizajes durante 5 años; durante estos tres niveles se van dando gradualmente 7 ciclos los que proporcionan a maestros y alumnos flexibilidad y tiempo para desarrollar las 31 competencias. Los estudiantes del nivel secundario pueden acceder a la Jornada Escolar Regular o Jornada Escolar Completa. Es necesario resaltar que el currículo se caracteriza por ser diversificable, abierto a nuevos conocimientos propios de la realidad local, flexible a los cambios de la sociedad, integrador, valorativo, significativo y participativo. MINEDU (2016).

En cuanto al maestro o educador en el Marco del Buen Desempeño docente, establece pautas importantes en cuanto a la labor del docente y señala características importantes tales como la práctica de la ética, la prestación de un servicio público y la contribución para el desarrollo integral de los educandos; además se han establecido cuatro dominios del docente como son: preparación o disposición para la enseñanza, la enseñanza propiamente en el aula, la buena relación con familia y comunidad; y por

último identidad del maestro y profesionalidad en su trabajo colaborativo y responsable, Marco de Buen Desempeño Docente (2012). Los docentes del sistema público y privado de educación básica cuentan con ciertas particularidades en el ámbito laboral, de acuerdo al Art.31° del Reglamento de las IEP de EBR, el personal docente que tiene vínculo laboral está considerado bajo el régimen laboral privado, D. Leg. 728.

En cuanto a los beneficios sociales de los trabajadores, estas son remuneraciones adicionales a los haberes mensuales que perciben los trabajadores en virtud a las leyes laborales vigentes y acuerdos con el empleador, con el fin de mejorar su calidad de vida. La remuneración es la contraprestación dineraria que debe percibir el trabajador como consecuencia del servicio prestado a la empresa y especificado en un contrato de trabajo. El estado reconoce y regula la remuneración mínima vital, considerando lo indispensable para afrontar las necesidades básicas del ser humano. En la actualidad es formalizada con un monto que no debe ser menor a 1,025.00 (mil veinticinco soles). Lo trascendente de esta obligación para el trabajador es que el reconocimiento ha sido formalizado mediante una retribución conocida como remuneración de tal manera que esta sea suficiente para compensar la contraprestación del servicio entregado en concordancia con un trabajo que lo dignifique para bien de él y sus familiares. (Art. 24 Constitución Política del Perú, 2018).

Por otra parte, la Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social del trabajador equivalente a una remuneración por cada año de servicios, que la empresa está obligada a depositar en los meses de mayo y noviembre de cada año. El depósito debe ser bancarizado y tiene como propósito acumular un monto de dinero que pueda ser entregado al trabajador en el momento que la relación laboral concluya, salvo que el vínculo termine antes del mes en que se debe realizar el depósito, en este caso se entrega directamente al trabajador. En tal sentido, para este razonamiento podemos apreciar que el Estado ha legislado y lo ha hecho a través de una norma específica, la misma que se refiere que “la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia” (DS. N° 001-97-TR, 1997).

También las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, son otro importante aporte legal a favor de los beneficios laborales de los trabajadores de la actividad privada se encuentra reconocido en el derecho a las gratificaciones de fiestas patrias y navidad los cuales se materializan “en los meses de julio y diciembre, cuando el empleador debe abonar a sus trabajadores dos gratificaciones al año, equivalentes a una remuneración mensual cada una. La primera en el mes de julio por fiestas patrias y la segunda en diciembre. (Redacción de Gestión, 2019). Así, la legislación peruana ha regulado normativamente en forma expresa y objetiva la protección de este derecho, señalando que los trabajadores sujetos a la actividad privada perciben dos gratificaciones en el año, una como motivo de fiestas patrias y la otra por navidad, sin importar la modalidad de contrato y tiempo de servicio (Ley 27735, 2002).

Con respecto al descanso vacacional la norma indica que el trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional por cada año de servicios, (D.L. 713, 1991). Es importante acotar de igual modo que la normativa que ampara este derecho también tiene estipulado procedimientos singulares que hacen que el beneficio sea amplio en sus alcances posibilitando así que se considere el mutuo acuerdo de las partes, es decir del empleador y empleado, en cuanto a las variaciones que pudieran surgir en el tiempo el goce de las vacaciones como pueden ser las acumulaciones o reducciones. De igual forma, se determina que la remuneración por el período vacacional es igual a la que el trabajador percibía habitualmente. Otra manera mediante al cual se alcanza el disfrute de este beneficio está “en relación al fraccionamiento, 15 días del descanso pueden ser gozados en períodos de 8 y 7 días calendario consecutivos. Los días restantes se pueden fraccionar en períodos mínimos de 1 día calendario” (Redacción de Gestión, 2019).

En cuanto a la Asignación Familiar, la ley 25129 (1989), indica que los trabajadores que laboran en la actividad privada sin negociación colectiva, recibirán el 10% del ingreso mínimo legal, que involucra todo concepto que se le asigna a la familia. Como se puede apreciar de lo precisado por la citada norma, este beneficio social que tiene carácter de remuneración, es otorgado con exclusividad a ciertos trabajadores lo cuales previamente deben reunir ciertos requisitos que la ley establece,

como tener relación laboral vigente y no estar regulado por negociación colectiva. La normativa también establece otras características de este beneficio, como son; el requisito de contar con hijos menores de edad o menores de 24 años que se encuentren estudiando en niveles de educación superior.

En relación al Seguro de Vida, este beneficio social está íntimamente relacionado con la protección de la salud y vida del trabajador en el trabajo. En su concepción a partir de la normativa reguladora señala que “el empleador tiene la obligación de contratar una póliza de seguro de vida para los trabajadores del sector privado independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten” (El peruano, 2020). Así podemos afirmar que todo servidor o trabajador tiene derecho a que su empleador haga efectiva la contratación de un seguro, al cabo de los cuatro años, con el propósito de cubrir a sus dependientes directos en caso surja una desgracia que le corte la vida o lo deje limitado en su funcionabilidad para el trabajo. Ante otra dimensión, el empleador deberá realizar el pago de 16 remuneraciones por deceso ante muerte natural o 32 remuneraciones en caso de fallecimiento o invalidez total o permanente derivados producto de un accidente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación desarrollada se enmarca en básica. Escobar, Astuñaua & Huanca (2017), “no tiene finalidad la aplicación inmediata, pues sólo buscaba ampliar y profundizar los conocimientos científicos sobre un tema específico que se investiga” (p. 58). Por consiguiente, la presente investigación busca ampliar los conocimientos jurídicos sobre la desnaturalización de contratos modales, a partir de la información documental recolectada (tesis, libros, artículos, leyes, tratados internacionales) y las entrevistas realizadas. La información recogida permitirá incrementar los conocimientos, que sobre el tema de estudio ya existen.

El diseño aplicado corresponde a una investigación descriptiva fenomenológica, porque ha permitido conocer las distintas experiencias, conceptos, percepción y comprensión, que nuestros entrevistados tienen acerca del tema materia de la presente investigación. Este diseño se centra en recoger el aporte objetivo y subjetivo de los participantes con relación a los objetivos de la investigación. Para Salgado (2007), cuando el término diseño, está orientado a una investigación cualitativa, se refiere la utilidad que tiene durante la investigación, el curso de las acciones las impone el trabajo de campo con los participantes y la forma como evolucionan los acontecimientos, es decir el diseño se adecúa a las características y condiciones del escenario.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Las variables o categorías que se analizaron en el presente estudio son la desnaturalización de los contratos laborales y así mismo los contratos de trabajo sujetos a modalidad los cuales a su vez fueron descompuestos con el fin de hacer más explícita su medición. De esta manera la categoría desnaturalización de contratos laborales dimensionó como subcategorías; el principio de

comntinuidad, principio de causalidad y primacia de la realidad. Por otro lado, la categoría, contratos sujetos a modalidad, tuvo como subcategorías, los contratos de naturaleza temporal, de naturaleza ocasional y los de obras o servicio específico.

Tabla 1

Matriz de categorización

Categorías	Definición	Subcategorías	Indicadores	Instrumentos
Desnaturalización de contratos laborales	“Supone un contrato celebrado temporal y válidamente, se torna de naturaleza indeterminada por la ocurrencia de algunos de los supuestos establecidos en la ley” (Vilchez, 2008).	Principio de Continuidad . Principio de Causalidad. Primacía de la realidad.	Se adaptarán a los objetivos de la investigación.	Guía de entrevista.
Contratos de trabajo sujetos a modalidad	“Es el acuerdo entre un trabajador y su empleador en el que se determinan las características de la condición labotal que ambas partes establecen” (Hegel, 2021).	Naturaleza temporal Naturaleza Ocasional Obra o Servicio Específico Beneficios sociales	Se adaptarán a los objetivos de la investigación.	

3.3. Escenario de estudio

Para efectos de la recolección de la información, el escenario de estudio para la presente investigación fueron las empresas educativas privadas de E.B.R. de la provincia de Ilo, región Moquegua, las instituciones públicas como: Sunafil y Juzgado Laboral de la provincia de Mariscal Nieto y oficina de un abogado especializado en derecho laboral. “Se debe tener en claro que para obtener

resultados gratificantes debemos considerar un ambiente físico o entorno que confiera relación relevante que reconozca forjar las guías que permitirán un buen desarrollo del mismo” (Rojas, 2020).

3.4. Participantes

Son los participantes o individuos que por su experiencia y conocimientos administrados en el tema de la materia fueron sometidos a entrevista, para lo cual se ha considerado tres grupos, por un lado los empresarios o promotores de la educación, por otro los empleados, docentes o profesores, así también, los profesionales del derecho para este caso abogados litigantes con especialidad en derecho laboral y complementamos el estudio con representantes del Estado, a través de funcionarios encargados de la gestión de la normativa laboral existente, en calidad de reguladores fiscalizadores de la legislación laboral peruana.

Al elegir nuestras muestras de investigación, aplicamos una muestra no probabilística por que nuestros participantes reúnen las características necesarias para nuestro estudio (Hernández, 2010).

Tabla 2

Participantes

Participantes	Cantidad
Abogado especializado en lo laboral	01
Promotor de IEP	01
Docente de IEP.	01
Fiscalizador de SUNAFIL	01
Inspector de GRM	01

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el acopio de información se utilizará como técnica, la entrevista. Según Benadiba & Plotinsky (2001), “la entrevista es definida como una conversación entre dos o más individuos que tiene por finalidad que el entrevistador pueda obtener y registrar los conocimientos del entrevistado, sobre alguna materia”.

Este instrumento que nos permitirán recoger datos relevantes del tema de estudio, que tendrá como soporte la “guía de entrevista”, la cual nos proporcionará una lista de interrogantes, que estarán contenidas como un plan de acción a desarrollar durante la conducción de la entrevista.

3.6. Procedimiento

El proceso para la recolección de información consiste:

- a) Se elaboró la guía de entrevista que contiene las preguntas formuladas de acuerdo a cada objetivo planteado.
- b) Se presentó la guía de entrevista y el documento de validación a los expertos para su revisión y validación correspondiente.
- c) Se procedió a la aplicación de la guía de entrevista a los participantes de la muestra para el llenado de las respuestas a las preguntas formuladas.
- d) La información que se recolectó al aplicar la guía de entrevista se presentó en la matriz de desgravación de la entrevista y la matriz de triangulación de datos.

Para obtener los datos que el estudio requiere se hará una selección previa de los participantes de la muestra a considerar. De igual manera se recogerá información documental proporcionada por organismos de supervisión laboral competente.

3.7. Rigor científico

El presente estudio consideró criterios útiles para garantizar su rigor, como son: la autenticidad y validez del proceso de investigación. Según Lincoln & Guba (2009) citado por Rodríguez & Valldeoriola, los criterios a considerar son: valor de verdad, aplicabilidad, consistencia y neutralidad.

El primero implica la valoración de las situaciones en las cuales una investigación pueda ser reconocida como creíble; el segundo criterio indica que la aplicabilidad de los resultados del estudio no es transferible ni aplicable a otros contextos y/o ámbitos de acción. El tercer criterio considera el nivel de consistencia o estabilidad de los resultados y hallazgos del estudio y el último criterio busca asegurar que los resultados no se presenten distorsionados.

En cumplimiento de la exigencia científica para validar los instrumentos utilizados en la investigación, se contó con el valioso aporte de tres profesionales especialistas en la materia laboral, quienes verificaron, analizaron y aprobaron la validez del contenido de las guías de entrevista que orientaron las preguntas desarrolladas.

3.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de información sistematizada se aplicó el método Hermenéutico, debido a que permitió explicar, interpretar y analizar el desarrollo de entrevistas basadas en los objetivos de la investigación, correspondiente a las categorías de estudio: la desnaturalización y los contratos laborales bajo modalidad.

La información se presentó haciendo uso de las tablas pertinentes, considerando la coherencia de los objetivos y resultados en la investigación.

3.9. Aspectos éticos

Para que esta investigación refleje resultados confiables y seguros se ha considerado en todo momento el respeto estricto al procedimiento científico o metodológico establecido, así como la observancia a la guía metodológica para elaboración del informe final de tesis desde un enfoque cualitativo propuesto por la Universidad. Asimismo, se ha consignado las referencias bibliográficas en cada etapa de la investigación, citando oportunamente las ideas o aportes realizados por diferentes autores, según los fundamentos teóricos que respaldan nuestro estudio y sus resultados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados del objetivo general

Conocer si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afecta en los derechos laborales a los docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular en la provincia de Ilo, año 2022.

Con el valioso aporte de los entrevistados especialistas en el tema laboral (fiscalizador laboral de SUNAFIL Moquegua, Inspector Laboral de la Gerencia Regional de Trabajo Moquegua, y Abogado con vasta experiencia), así como un docente y un promotor de una IEP, nos permitieron arribar a los siguientes resultados:

La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad no afecta los derechos laborales a los docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular en la provincia de Ilo, por el contrario, al demostrarse esta irregularidad jurídica, les correspondería todos los derechos que de acuerdo a ley están establecidos.

Los contratos modales se utilizan indebidamente en algunas empresas educativas por responsabilidad del empleador, afectando los principios de acceso

al empleo y continuidad laboral, entre otros principios, por no precisar con claridad la causa objetiva del contrato o por considerar las actividades educativas temporales de marzo a diciembre y no continuas como lo determina la ley, lo que trae como consecuencia el riesgo del incumplimiento de los beneficios sociales. Los tipos de contratos más afectados son los contratos por incremento o inicio de actividades o necesidad de mercado, por no corresponder de acuerdo a la realidad de las actividades y servicios que brinda la empresa.

Actualmente, las empresas educativas suscriben con los docentes contratos a tiempo parcial, determinados e indeterminados, según sea el caso, la desnaturalización de los contratos está dejando de ser una problemática recurrente, sin embargo, por las particularidades de la actividad educativa debería considerarse un régimen laboral especial para los docentes, que permitan mejorar las condiciones de trabajo tanto para el docente como para la empresa.

Resultado objetivo específico 1

Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

De acuerdo a lo manifestado por Ticona (2022) los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular se producen por responsabilidad del empleador, por no tener una buena orientación o asesoramiento sobre el tema y considerar la actividad educativa temporal, siendo continua de acuerdo a ley. Sin embargo, la normatividad laboral no contempla ciertos aspectos como la jornada laboral del docente (horas pedagógicas de 45 minutos).

Según Peñaloza (2022) las causas más recurrentes de la desnaturalización del contrato modal mayormente se producen por responsabilidad del empleador,

quienes no tienen un buen asesoramiento y orientación sobre el tema. La normatividad laboral vigente es clara en ese sentido, garantiza que los contratos bajo modalidad no se desnaturalicen, sin embargo, en la realidad se desnaturalizan.

Con respecto a lo manifestado por Zeballos (2022) afirma que los contratos modales se utilizan indebidamente en las empresas educativas, considerando que el servicio educativo es continuo, por consiguiente, no corresponde la temporalidad siendo los contratos más afectados por la desnaturalización los contratos por incremento de actividad o inicio de actividades o necesidad de mercado, los cuales son exclusivamente para actividades temporales, que no es el caso de las actividades educativas, que son consideradas continuas.

Los tres participantes coinciden en afirmar que los principios de trabajo más afectados con la desnaturalización de los contratos son el principio de acceso al empleo y la continuidad laboral.

Considerando lo manifestado por Alvarado (2022) y Yanque (2022) coinciden en afirmar que un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza cuando no se invoca la causa objetiva, por temporalidad y cuando el docente realiza funciones que no están expresadas en el contrato. sin embargo, el promotor manifiesta que la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas está dejando de ser recurrente debido a que hay una mejor información y orientación de entidades como SUNAFIL y GRT.

Resultado específico 2

Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

De acuerdo a lo manifestado por Ticona (2022), con la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad los beneficios sociales que corresponde a los

docentes contratados bajo modalidad en las empresas educativas son los mismos que los de cualquier trabajador de la actividad privada, remuneraciones, gratificaciones, CTS y vacaciones, es decir, los docentes no se ven afectados, muy por el contrario, le asistiría los derechos determinados por ley y el derecho a la continuidad laboral.

Según Peñaloza (2022) los beneficios sociales de los docentes de la actividad privada no se afectan, por lo tanto, el empleador debe cumplir con el pago que corresponde de acuerdo a lo establecido en la normatividad laboral. Referente al beneficio de vacaciones corresponde cuando se haya laborado 12 meses en el año, sin embargo, los docentes laboran 10 meses, por lo tanto, existe un vacío jurídico que se debe regular.

Con respecto a lo manifestado por Zeballos (2022), afirma que de acuerdo a la normatividad laboral vigente a los docentes de empresas educativas les asiste los mismos beneficios sociales que cualquier trabajador del régimen privado, sin embargo, las normas laborales que rigen la actividad privada presentan vacíos legales con respecto al año lectivo de las empresas educativas, considerándose 10 meses de duración y no los 12 meses del año, este hecho no permite que los docentes gocen de sus vacaciones y su CTS se ve recortada por no considerarse enero y febrero. Por lo analizado debe regularse legalmente el año académico de la actividad privada.

Yanque (2022) manifiesta que los beneficios sociales que corresponden al docente de una empresa educativa son los reconocidos por el régimen de la actividad privada, sin embargo, con la desnaturalización de contratos bajo modalidad algunos beneficios como las vacaciones y CTS se verían afectadas por tener contratos de 10 meses de marzo a diciembre, período lectivo del año escolar.

Con respecto a lo manifestado por García (2022) sostiene la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad no afectaría los beneficios sociales de los docentes, por consiguiente, el empleador cumple con el pago según corresponda

de acuerdo a ley, sin embargo, existen particularidades del sistema educativo que las normas laborales vigentes no contemplan y que son necesarias regular.

DISCUSIÓN

Al comparar los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación con los resultados de otros estudios de investigación, con respecto del objetivo general podemos precisar que la desnaturalización de los contratos modales no afecta en los derechos laborales a los docentes de las empresas educativas de EBR, sin embargo, se advierte que este tipo de contratos se utilizan indebidamente por lo que terminan desnaturalizados, tal como se advierte del marco teórico, según el TUO del DL 728 describe que se trata de un contrato de naturaleza temporal por lo que estipula que este a su vez comprende tres dimensiones en su aplicación y sobre esa definición, Salas (2021) en las conclusiones a las que llega en su trabajo de investigación expresa que está estrechamente relacionada de manera positiva y significativa la vulneración de los derechos laborales en la Desnaturalización de Contratos de Locación de

Servicios, mientras que Ibérico (2020), advierte la vulneración de los derechos laborales del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas quienes son contratados en el régimen laboral CAS, a pesar de estar considerados obreros, no se les hace contrato bajo el verdadero régimen que les corresponde, razón por las cuales sus contratos se desnaturalizan.

Con respecto a los factores que contribuyen en la desnaturalización de los contratos modales Zeballos (2022) afirma que los contratos modales se utilizan indebidamente en las empresas educativas, considerando que el servicio educativo es continuo y no temporal, tal como lo establece la ley, sin embargo, en algunas empresas educativas consideran el servicio que brindan como temporal, por consiguiente, los contratos más afectados por la desnaturalización son los contratos por incremento de actividad o inicio de actividades o necesidad de mercado. El DL 728 establece con precisión los tipos de contratos y sus modalidades de tal forma que no debería darse esta figura jurídica. Las normas laborales vigentes garantizan los derechos laborales de los docentes y el cumplimiento de sus obligaciones por parte de las empresas educativas.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad no afecta los derechos laborales a los docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular en la provincia de Ilo, la normatividad laboral vigente garantiza el correcto uso de los contratos modales y la naturaleza continua del servicio educativo de la EBR.

SEGUNDA: Los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Ilo son: el desconocimiento y falta de una orientación adecuada a las partes contractuales, de las normas laborales vigentes, lo que trae como consecuencia la afectación de los principios de causalidad, acceso al empleo y el principio a la continuidad laboral.

TERCERA: Con la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, los beneficios sociales de los docentes de las empresas educativas de Ilo no se afectan, por consiguiente, el empleador debe cumplir con el pago que corresponde de acuerdo a la normatividad laboral vigente.

CUARTA: De acuerdo a los resultados del estudio realizado se observa la existencia de un vacío jurídico con respecto a la jornada laboral diaria (horas pedagógicas de 45 minutos) y el periodo lectivo del año escolar (10 meses) lo que requiere su pronta atención por las autoridades correspondientes.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberían optimizar las estrategias y recursos utilizados en las jornadas de capacitación y actualización de normas laborales vigentes sobre el uso correcto de los contratos laborales, dirigidas a las empresas educativas, a fin de mejorar la efectividad de sus resultados y disminuir el índice de casos de desnaturalización de contratos modales.

SEGUNDA: La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberían intensificar las jornadas de capacitación y actualización de normas laborales vigentes dirigidas a los docentes empresas educativas, a fin que conozcan sus derechos laborales y los tipos de contratos que de acuerdo a ley les corresponde suscribir, a fin de que sus derechos no se vean vulnerados.

TERCERA: Los organismos y autoridades competentes deberían considerar que el servicio educativo privado de EBR presenta características y particularidades propias del sistema educativo que no están contempladas en las normas laborales vigentes no contemplan, generándose vacíos jurídicos que requieren su inmediata atención y legislación.

CUARTA. De acuerdo a las características y particularidades de la actividad educativa privada, los docentes de las empresas educativas deben ser considerados en un régimen especial, que considere las horas efectivas de su jornada y los 10 meses del periodo lectivo del año escolar.

REFERENCIAS

- art. 60, TUO del D. Leg 728. (1997). *Contratos sujetos a modalidad*. Lima: El Peruano.
- art. 61, TUO del D. Leg. 728. (1997). *Contratos de naturaleza accidental*. Lima: El Peruano.
- art. 62, TUO del D. Leg. 728. (1997). *Contratos de naturaleza accidental*. Lima: El Peruano.
- art. 63, TUO del D: Leg. 726. (1997). *Contratos para obra o servicio*. Lima: El Peruano.
- art. 64, TUO del D. Leg. 728. (1997). *Contratos para obra o servicio*. Lima: El Peruano.
- art. 67, TUO del D. Leg. 728. (1997). *Contratos para obra o servicio*. Lima: El Peruano.
- Codigo Civil, decreto Legislativo 295. (1984). *Obligatoriedad de los contratos*. Lima: El peruano.
- ConceptosJuridicos.com. (mayo de 2022). *Contrato de Trabajo*. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/pe/contrato-de-trabajo/>
- Constitución Política del Perú de 1993 (CPP). (2018). *Artículo 139 (título IV)*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf
- D.L. 713. (1991). *Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada*. Lima: Gaceta Jurídica. Obtenido de <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20713.pdf>
- DS. N° 001-97-TR. (1997). *Texto unico ordenado de la ley de compensacion por tiempo de servicios*. El Peruano. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0031/tuo-ley-compensacion-tiempo-de-servicios.pdf>
- El peruano. (2020). *Decreto Supremo que aprueba las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia 044-2019 relativas al seguro de vida*. Lima: Diario oficial

El Peruano. Obtenido de http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/ZonaAdm-Contadores/Suscriptor/Mod_NormasLegales_CyE/Mod_normaslegales/normas/10022020/Norma%20Laboral%202.pdf

García, J. (2000). *El principio general de la buena fe en el contrato de trabajo (tesis doctorado)*. Universidad de Barcelona, Barcelona. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/295459#page=5>

Horna, A. V. (2010). *Siete pasos para una tesis exitosa*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Iberico, L. (2020). *Desnaturalización de los contratos laborales del personal de serena de la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2018-19 (tesis pregrado Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza)*. repositorio institucional, Chachapoyas.

INEI. (2010). *Glosario de términos educativos*. Obtenido de <http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/est/lib1066/cap05.pdf>

Instituto de Ciencias Hegel. (2021). *Derecho laboral: el contrato de trabajo en el Perú*. Obtenido de Hegel: <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-el-contrato-de-trabajo-en-peru/>

Ley 25129. (1989). *Trabajadores de la actividad privada percibirán asignación familiar*. diciembre: Doc.peru.justicia.com. Obtenido de <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/25129-dec-4-1989.pdf>

Ley 27735. (2002). *Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del regimn de la actividad privada por fiestas patrias y navidad*. Lima: Gaceta Juridica. Obtenido de <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA%2027735.pdf>

MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

MUNEDU. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>

- Presidencia de la República. (1997). *TUO del D. Leg. 728 Ley de productividad y competitividad laboral*. Lima: El Peruano.
- R.M. 186-2022-MINEDU. (2022). *Disposiciones para el retorno a la presencialidad*.
Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3046675/RM_N%C2%B0_186-2022-MINEDU.pdf
- Redacción de Gestión. (01 de mayo de 2019). Día del Trabajo: Los seis beneficios económicos que un trabajador tiene derecho a recibir. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/dia-seis-beneficios-economicos-trabajador-derecho-recibir-265565-noticia/>
- Roa, L. (abril de 2015). *El contrato de trabajo*. Obtenido de <http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/Contrato-de-Trabajo.pdf>
- Salas, R. (2021). *Vulneración del derecho laboral y desnaturalización de contratos de Locación de Servicios-Quinto Juzgado de Trabajo Lima, 2021 (tesis pregrado Universidad Peruana los Andes)*. repositorio institucional, Lima.
- Salgado, A. C. (2007). Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 71-78.
- Vasquez, J. (2020). *Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado en las empresas del sector comercio, bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo, 2018 (tesis pregrado, Universidad Señor de Sipán)*. Repositorio institucional, Pimentel.
- Vidal, M. (2012). La relación del derecho laboral con el derecho societario. *Sociedad peruana del derecho del trabajo y seguridad social*, 59-93. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-V-Full-31-48.pdf>
- Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS La revista*, 366-384.
Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266>

Anexos

01E 1. Matriz de Triangulación de resultados de entrevista 01E

N°	Preguntas	01E	Análisis e interpretación
OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.			
1.1	Desde su experiencia ¿Cuáles son las causas más recurrentes por las que los docentes de las empresas educativas de EBR acuden a su entidad?	La falta de pago de sus remuneraciones y beneficios sociales, como: la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones y las vacaciones.	Los docentes de las IEP acuden a la SUNAFIL por motivo de incumplimiento de los empleadores en los pagos de sus remuneraciones y beneficios sociales.
1.2	¿Cuáles son los principios	Los contratos modales se	Los principios más

	<p>más invocados entre las quejas o demandas que presentan</p> <p>los administrados respecto de la desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?</p>	<p>desnaturalizan en base al principio de primacía de la realidad, principio tutor en las relaciones laborales, también por la temporalidad, el tiempo de los contratos sujetos a modalidad tiene un tiempo límite máximo para cada tipo de contrato.</p>	<p>invocados en las quejas o demandas presentadas por desnaturalización de contratos modales es el principio de la primacía de la realidad y el principio de la continuidad laboral.</p>
1.3	<p>¿De los procesos analizados sobre desnaturalización del contrato considera usted que se produce por responsabilidad de l empleador o por falta de claridad en la normativa laboral?</p>	<p>Se produce por responsabilidad de l empleador, no tiene una información adecuada y por falta de claridad en la normativa, para este caso específico del sector educación. Debería haber un régimen laboral especial que regule la labor docente de las empresas educativas.</p>	<p>De acuerdo a los casos presentados por la desnaturalización de los contratos modales se producen por responsabilidad de l empleador, por no tener una buena orientación o asesoramiento sobre el tema. Sin embargo, la normatividad laboral no contempla ciertos aspectos de la jornada laboral del docente.</p>
1.4	<p>¿Considera Ud. que la normatividad laboral vigente garantiza que los contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las empresas educativas de EBR? ¿Por qué?</p>	<p>Los contratos sujetos a modalidad desnaturalizan porque se usan indebidamente, no correspondiendo en las contrataciones que hacen las empresas educativas de acuerdo al servicio que dan y a los tiempos límites establecidos.</p>	<p>Las normas vigentes son claras, sin embargo, las empresas educativas utilizan indebidamente los contratos modales, considerando que la actividad educativa es continua y no temporal.</p>

OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

2.1	¿De acuerdo a la normatividad laboral vigente cuáles son los	Los docentes que tienen contratos indeterminados como sujetos a modalidad	Los beneficios sociales que corresponde a los docentes contratados bajo modalidad
-----	--	---	---

	beneficios sociales establecidos en un contrato bajo modalidad que corresponde a los docentes de la empresa educativa?	tienen los mismos beneficios, las remuneraciones, las gratificaciones, o la compensación por tiempo de servicio y las vacaciones.	en las empresas educativas son los mismos que los de cualquier trabajador de la actividad privada, remuneraciones, gratificaciones, CTS y las vacaciones.
2.2	En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?	No debería haber ninguna afectación de los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa. La continuidad laboral es un derecho que le asiste al docente que tiene contrato indeterminado y que le genera al trabajador el beneficio de las vacaciones y la CTS equivalente a una remuneración por año de servicios.	Ante una desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, los beneficios de los docentes no se ven afectados, muy por el contrario les asistiría el derecho a la continuidad laboral.
2.3	¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de educación básica regular?	No se invoca la causa objetiva materia de la contratación, cuando el trabajador cumple funciones distintas a las especificadas en el contrato y cuando se cumplió el tiempo de contratación, pero el trabajador continúa laborando	En las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad se observa la falta de precisión de la causa objetiva que motiva la contratación del docente y el cumplimiento de funciones distintas a las consignadas en el contrato.

2.4	¿Finalmente qué acciones realiza su sector a fin de que la de naturalización de contratos sujetos a modalidad no sea un problema recurrente en las empresas educativas?	La función de prevención a través de capacitaciones, seminarios, fórum y charlas con la finalidad de informar, orientar y prevenir la desnaturalización de los contratos, y la	La SUNAFIL cumple dos funciones básicas, la capacitación dirigida a las empresas y trabajadores a fin de orientar las relaciones contractuales y la fiscalización con la finalidad de verificar el cumplimiento de la normatividad vigente.
-----	---	--	---

		fiscalización para verificar el cumplimiento de las normas, de ser necesario se da una etapa de corrección para subsanar observaciones.	
<p>Análisis general (triangulación): La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular se producen por responsabilidad de los empleadores, quienes no están bien informados y asesorados para la contratación de docentes. Con respecto a los beneficios sociales no son afectados, al contrario se reafirman de tal forma que el empleador debe cumplir con su pago correspondiente.</p>			

01E 2. Matriz de Triangulación de resultados de entrevista 02E

N°	Preguntas	02E	Análisis e interpretación
<p>OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p>			
1.1	Desde su experiencia ¿Cuáles son las causas más recurrentes por las que los docentes de las empresas educativas de EBR acuden a su despacho?	Las causas más recurrentes por las que acuden los docentes son las quejas básicamente por un factor de pago insoluto, falta de pago de remuneraciones, de beneficios sociales y también por despidos posiblemente en algunos casos por desnaturalización del contrato.	Las causas más recurrentes de las quejas de los docentes ante la GRT son por la falta de pago de remuneraciones, de beneficios sociales y en algunos casos por despido arbitrario.

1.2	<p>¿Cuáles son los principios más invocados entre las quejas o demandas que presentan los administrados respecto de la desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?</p>	<p>De acuerdo a los principios laborales establecidos en nuestra Constitución Política, los más invocados son el principio de la primacía de la realidad donde se considera que prima los hechos en la realidad, que los</p>	<p>Los principios más invocados son el principio de la primacía de la realidad, el principio de irrenunciabilidad de derechos y principio de la continuidad laboral</p>
-----	---	--	---

		<p>documentos; otro principio es el de irrenunciabilidad de derechos que es muy invocado por los trabajadores, quienes van adquiriendo ciertos derechos desde el momento de la suscripción del contrato, como una estabilidad relativa al haber transcurrido tres meses y un día y si pasa de cinco años y un día, tiene una estabilidad laboral permanente y así sucesivamente.</p>	
1.3	<p>¿De los procesos analizados sobre desnaturalización del contrato considera usted que se produce por responsabilidad del empleador o por falta de claridad en la normativa laboral?</p>	<p>El decreto supremo 003-97 que rige para todo el régimen laboral privado es muy claro, en el artículo 77 determinan los supuestos de desnaturalización de l contrato, el numeral dice si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas excediendo el límite máximo permitido, entonces se produce la desnaturalización, por consiguiente, mayormente es por responsabilidad del empleador por falta de un buen asesoramiento y orientación, y no por falta de</p>	<p>La desnaturalización del contrato mayormente se produce por responsabilidad del empleador, por falta de un buen asesoramiento y orientación, y no por falta de claridad en la normatividad.</p>

		claridad en la normatividad.	
1.4	¿Considera Ud. que la normatividad laboral vigente garantiza que los Contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las	Considerando que la actividad educativa de las I.E. son consideradas permanentes y la normatividad vigente es	La normatividad laboral vigente es clara en ese sentido, garantiza que los contratos bajo modalidad no se desnaturalicen, sin

	empresas educativas de EBR? ¿Por qué?	<p>clara en ese sentido, garantizando que los contratos bajo modalidad no se desnaturalicen, por consiguiente,</p> <p>los empleadores deberían cumplirla estrictamente.</p> <p>La norma 003-97-TR establece los topes máximos de contratación y cuáles son las funciones permanentes, por ejemplo, los contratos por inicio de actividad sólo te permiten hasta 3 años, pasado los 3 años ya no hay inicio de actividad, la regla general señala que, si el tiempo de contratación excede 5 años y un día, ya es un contrato indeterminado totalmente.</p> <p>En el caso de los docentes que enseñan ciertas horas que no sobrepasan las 4 horas, podrían ser contratados bajo la modalidad a tiempo parcial y los docentes que enseñan pasado las 4 horas deberían ser contratados a tiempo determinado, sin embargo, si excedieran los cinco años un día, correspondería la contratación a plazo indeterminado.</p>	<p>embargo, en la realidad se desnaturalizan por responsabilidad de los empleadores, quienes deberían cumplir la norma estrictamente</p>
--	---------------------------------------	---	--

OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

2.1	¿De acuerdo a la normatividad laboral vigente cuáles son los	Los docentes de las IEP. tienen los mismos derechos que le pueda corresponder a	Los docentes de las empresas educativas gozan de los beneficios
-----	--	---	---

	<p>beneficios sociales establecidos en un contrato o modalidad que corresponde a los docentes de la empresa educativa?</p>	<p>cualquier trabajador que labora bajo un contrato, es decir, tiene derecho a una remuneración mensual, a sus beneficios sociales como son las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios y a sus vacaciones, que son las más comunes.</p>	<p>sociales que le corresponden a cualquier trabajador del régimen privado como son las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios y las vacaciones</p>
--	--	---	---

<p>2.2</p>	<p>En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?</p>	<p>Cuando se produce una desnaturalización de contrato, los derechos laborales de los trabajadores no se afectarían, muy por el contrario, se estaría garantizando la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo con sus respectivos beneficios sociales.</p> <p>Con respecto a las vacaciones, los docentes que laboran en la actividad educativa privada sólo laboran de marzo a diciembre y no tienen los 12 meses de trabajo para hacerse acreedor a vacaciones, y si es cesado arbitrariamente tendría derecho pues a lo que es a las vacaciones trucas cuando te truncan tus vacaciones antes de tiempo, entonces si efectivamente hay ciertas falencias o falta de precisión y vacíos legales en el sector educación, haría falta que se regule normativamente esto</p> <p>s vacíos, como es el caso de</p>	<p>Los beneficios sociales de los docentes de la actividad privada no se afectan, por lo tanto el empleador debe cumplir con el pago que corresponde de acuerdo a lo establecido en la normatividad laboral.</p> <p>Referente al beneficio de vacaciones corresponde cuando se haya laborado 12 meses en el año, sin embargo, los docentes laboran 10 meses, por lo tanto existe un vacío jurídico que se debe regular.</p>
------------	---	--	---

		los 2 meses de enero y febrero, tanto del sector público como el privado	
2.3	¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de educación básica regular?	Las características más comunes que presentan las demandas son: que el trabajador haya firmado con el empleador un contrato a un tiempo determinado y luego continúe trabajando y no medie contrato alguno suscrito, y que dicho trabajador ya tengan lo que es el presupuesto de plazo indeterminado; y el otro la existencia pues de una simulación o fraude en las normas establecidas, disfrazando un contrato que no es legal aparentando a uno que pudiera ser legal, contratar a una persona para cumplir determinada s funciones, sin embargo, en la realidad cumple otras funciones para las cuales no fue contratada.	La desnaturalización de los contratos modales se dan cuando el docente es contratado bajo esta modalidad y continua laborando pese al cumplimiento de tiempo, y cuando se manifiesta la existencia de una simulación o fraude, donde la realidad no se ajusta a lo especificado en el contrato.

<p>2.4</p>	<p>¿Finalmente qué acciones realiza su sector a fin de que la de naturalización de contratos sujetos a modalidad no sea un problema recurrente en las empresas educativas?</p>	<p>Como dirección regional de trabajo tenemos dos ejes muy importantes: la capacitación y la difusión de las normas socio laborales, de seguridad y salud, capacitamos por sectores, a las empresas y a sus trabajadores, para que no se presenten casos de desnaturalización de e contratos. Orientamos para que solucionen de la mejor manera a través de la</p>	<p>La GRT tiene dos ejes muy importantes: la capacitación y difusión de las normas socio laborales, a fin de orientar para evitar que se vulneren los derechos laborales, y orientar en la solución de conflictos laborales a través de la conciliación administrativa.</p>
------------	--	--	---

		conciliación administrativa que hoy en día subsiste esa función administrativa en la dirección regional de trabajo.	
<p>Análisis general (triangulación): La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad se producen por responsabilidad de los empleadores, no están bien asesorados y no cumplen con las normas laborales, lo que trae como consecuencia el incumplimiento de los beneficios sociales. Ante una desnaturalización del contrato estos beneficios no son afectados por lo que el empleador debe cumplir con lo establecido en las normas laborales vigentes.</p>			

O1E 3. Matriz de Triangulación de resultados de entrevista 03E

N°	Preguntas	03E	Análisis e interpretación
	<p>OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p>		

1.1	Desde su experiencia ¿Cómo interpreta Ud. la desnaturalización de Contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?	En las entidades educativas privadas se está utilizando los contratos modales en forma indebida dado que las razones de este tipo de contratos tienen como naturaleza jurídica o razón de ser la temporalidad en el trabajo y en el caso de los docentes no estamos hablando de temporalidad sino de continuidad, entonces al utilizar un contrato destinado a labores temporales es que se produce la desnaturalización, porque estamos frente a un hecho que no es temporal, sino que es continuo.	Los contratos modales se utilizan indebidamente en las empresas educativas, considerando que el servicio educativo es continuo, por consiguiente no corresponde a temporalidad.
1.2	¿Cuáles son los principios	Con la desnaturalización de	En una desnaturalización

	<p>laborales que más se afectan con la desnaturalización de los contratos sujetos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?</p>	<p>contratos sujetos bajo modalidad, el primer principio que se afecta es el del acceso al empleo y el segundo principio afectado es de la continuidad laboral, porque los docentes laboran diez meses, debido a que las actividades educativas se inician en marzo y concluyen en diciembre, siendo contratados nuevamente en el mes de marzo. Entonces lo primero es el acceso al empleo, lo segundo la continuidad laboral y como consecuencia de ambos recién la protección en el trabajo.</p>	<p>de contratos sujetos bajo modalidad los principios que se afectan es el acceso al empleo y la continuidad laboral, considerando que los docentes laboran de marzo a diciembre.</p>
1.3	<p>¿Cuáles serían las causas que generan la afectación a los principios laborales en la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?</p>	<p>Una primera causa puede ser el aspecto económico, los centros educativos ven la forma de menores costos frente a los servicios que prestan e interpretan que pueden hacer uso de los contratos modales para esos fines basados en que la norma de la ley magisterial y de la inversión en la educación refieren de que la relación laboral con los docentes se sujeta a las formas de la actividad privada, aplicando la contratación modal que está en el régimen privado, y la segunda causa es pensando que por ser relaciones que van de marzo a diciembre son temporales, cuando lo</p>	<p>Los principios laborales se ven afectados por que las empresas educativas se tratan de economizar costos, por consiguiente hacen uso de los contratos modales y otro motivo es por considerar a la actividad educativa temporal, cuando en la realidad es continua.</p>

		correcto es pensar o	
--	--	----------------------	--

		interpretar y aplicar que se trata de una relación de continuidad laboral.	
1.4	¿Qué tipos de contratos son los más afectados por la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?	Los contratos modales más afectados son los de incremento de actividad o inicio de actividades o necesidad de mercado, que si bien la ley les da unos plazos de uso de 3 años a 5 años para casos temporales, en el caso de un profesor no estamos hablando de una actividad temporal sino de actividad continua, y si consideramos la continuidad laboral, el contrato que se está afectando es el contrato a plazo indeterminado, cuando los profesores ya tienen más de 5 años y siguen trabajando bajo contratos modales, correspondiendo contrato indeterminado.	En las empresas educativas los contratos más afectados por la desnaturalización son los de incremento de actividad o inicio de actividades o necesidad de mercado, los cuales son exclusivamente par a actividades temporales, que no es el caso de las actividades educativas, que son consideradas continuas.
OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.			

2.1	De acuerdo a la normatividad laboral vigente ¿Cuáles son los beneficios sociales que les corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?	El D. Leg.728 indica que producto de una relación laboral nacen los derechos socio laborales como son las remuneraciones y los beneficios sociales, dentro de los cuales está la CTS, las gratificaciones y las vacaciones, por consiguiente, los profesores deberían gozar de los mismos beneficios como cualquier otro trabajador de la actividad privada.	De acuerdo a la normatividad laboral a los docentes de empresas educativas les asiste los mismos beneficios sociales que cualquier trabajador del régimen privado, es decir la CTS, las gratificaciones y las vacaciones,
-----	---	--	---

2.2	<p>En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?</p>	<p>Se afectan porque al contratarlos de marzo a diciembre hay dos meses en los cuales no tendrían derecho a percibir nada, en el caso de las vacaciones, el D. Leg. 713 indica que para generar el derecho a vacaciones el trabajador tiene que laborar un año completo, el caso de los profesores es sui generis, cómo podrían ellos acceder, entonces faltaría una norma que regule el año laboral a 10 meses con lo se generaría su derecho a vacaciones. En el caso de la CTS se les recorta enero y febrero, entonces debería regularse el tema en forma expresa para que se comprenda en base al principio de continuidad laboral.</p>	<p>Los beneficios sociales del docente no se afectan, sin embargo, las vacaciones no corresponde por laborar 10 meses y no los 12 meses que indica la ley, con respecto a la CTS se vería recortada por no ser reconocidos los meses de enero y febrero.</p>
2.3	<p>Respecto a la desnaturalización contractual en empresas educativas de EBR, ¿Considera que existen vacíos legales en la normatividad laboral que afecta los beneficios sociales a los docentes? De ser afirmativa la respuesta, ¿Que propondría para mejorar la normatividad?</p>	<p>La normatividad laboral vigente presenta vacíos legales con respecto al año laboral efectivo del docente privado, lo que afectaría sus beneficios sociales como las vacaciones y el recorte de la CTS, motivo por el cual propondría regularlo , considerando dentro del año, los meses de enero y febrero.</p> <p>No debe quedar ese vacío jurídico sin regular, porque al aplicar la norma del régimen privado considerará la realidad de</p>	<p>Las normas laborales que rigen la actividad privada presentan vacíos legales con respecto al año lectivo de las empresas educativas, considerándose 10 meses de duración y no los 12 meses del año, este hecho no permite que los docentes gocen de sus vacaciones y su CTS se ve recortada por no considerarse enero y febrero. Por lo analizado debe regularse</p>

		que hay dos meses en los cuales no tienen contrato los docentes.	legalmente el año académico de la actividad
--	--	--	---

			privada.
2.4	Desde su experiencia profesional ¿Considera Ud. necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en empresas educativas de EBR?	<p>Los docentes que laboran en las empresas educativas deberían estar considerados en un régimen especial, porque la realidad nos impone que no es lo mismo un trabajador de la actividad privada que trabaja los 12 meses del año a los profesores que trabajan 10 meses en el año. Debería darse esa regulación en el sector privado, un mes de vacaciones y el otro mes de preparación de clases o capacitación, a fin de mantener la continuidad laboral.</p> <p>La 728 puede ser la matriz de la ley general y la ley del profesor privado , considerando cierta s precisiones y particularidades de la labor docente, que hagan las diferenciaciones con los otros trabajadores del sector privado.</p>	<p>De acuerdo a la realidad que vivencian los docentes de las empresas educativas, deberían estar en un régimen especial, donde se considere las características y particularidades de la actividad educativa a privada y las condiciones laborales de los docentes.</p>
<p>Análisis general (triangulación): Los contratos modales se utilizan indebidamente en las empresas educativas por responsabilidad del empleador considerando que las actividades educativas son continuas, afectando los principios de acceso al empleo y continuidad laboral. Los contratos más afectados son por incremento o inicio de actividades o necesidad de mercado. Los beneficios sociales no se deberían afectar, sin embargo, las vacaciones y la cts, si se ven afectados.</p>			

O1E 4. Matriz de Triangulación de resultados de entrevista

N°	Preguntas	04E	Análisis e interpretación
OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.			
1.1	¿Cuáles son las características del tipo de contrato que suscribe con su empleador al iniciar el año lectivo?	Al iniciar el año escolar suscribo con la institución educativa privada un contrato bajo modalidad que tiene una duración de 10 meses de marzo a diciembre, por necesidad del servicio de naturaleza temporal . Cumpro funciones como docente en el área de matemática del nivel secundaria y el área de tutoría en una determinada aula.	El contrato que suscribe el docente con la empresa educativa es bajo modalidad, con una temporalidad de 10 meses comprendidos de marzo a diciembre.

1.2	Desde su experiencia como docente ¿Por qué es importante conocer el objeto de los contratos laborales sujetos a modalidad?	Anteriormente no prestaba atención al contenido del contrato, debido a la confianza que tenía con los promotores, pero actualmente, antes de firmarlo converso y me informo sobre las condiciones laborales, funciones a cumplir y beneficios sociales a percibir.	Es importante que el docente conozca el objeto de los contratos sujetos a modalidad para que informado tome la decisión de celebrarlo o no, y a la vez tener la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales.
-----	--	--	---

1.3	¿En qué casos un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza?	Un contrato bajo modalidad se desnaturaliza cuando éste no se ajusta a la realidad, es decir, cuando me dan algunas funciones que no competen a las que se puso en el contrato, por ejemplo, cuando me ponen como docente de una determinada área y luego me asignan otras funciones como auxiliar. Otra de las formas en que se desnaturaliza, es cuando el contrato se haya vencido y continúo laborando, los contratos deben tener una fecha de caducidad y ya no debe de continuar sino realizar otro nuevo contrato.	Un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza cuando no se invoca la causa objetiva, por temporalidad y cuando el docente realiza funciones que no están expresas en el contrato.
1.4	¿Por qué cree Ud. que algunos docentes desconocen las causas que conllevan a la desnaturalización de los contratos modales en las empresas educativas privadas de EBR?	El docente desconoce el contenido del contrato que suscribe con el empleador, porque no están bien informado sobre las normas laborales o simplemente no le da mucha importancia, debido a que más le interesa, es trabajar y que se pague por los servicios prestados.	Los docentes desconocen las causas que motivan la desnaturalización de los contratos modales por falta de información y desinterés en el tema, más están enfocados en trabajar y en el pago de sus beneficios sociales.
OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.			

2.1	De acuerdo a los contratos modales ¿Cuáles son los beneficios sociales que le corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?	Corresponden los beneficios sociales que están determinados por ley, la remuneración mensual, la bonificación familiar, el seguro de salud, la compensación por tiempos de servicio y el periodo	Los beneficios sociales que corresponden al docente de una empresa educativa son los reconocidos por el régimen de la actividad privada.
-----	--	--	--

		vacacional entre otros beneficios, sin embargo, se percibe que el docente no tiene claro que la afp es una retención que se le hace.	
2.2	¿Qué beneficios sociales obtiene usted como docente en la institución educativa en la cual labora?	Los beneficios que obtiene el docente son la remuneración mensual, las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, ESSALUD, la AFP y la compensación por tiempos de servicio. No cuenta con la bonificación familiar porque sus hijos son mayores de edad y tampoco goza del periodo vacacional ya que en los meses de enero y febrero constantemente viaja ausentándose de la localidad.	Los beneficios sociales que me corresponde como docente de la institución educativa privada son las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, y la CTS.
2.3	¿Cuáles son los beneficios sociales afectados en el caso de una desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas privadas de EBR?	Con la desnaturalización de un contrato los beneficios sociales del docente no se afectarían muy por el contrario se reafirman de tal modo que el empleador tiene que respetar y cumplir con dichos beneficios, en el caso del entrevistado se cumplen por tener una buena relación con el empleador.	Con la desnaturalización de contratos bajo modalidad los beneficios sociales del docente no se afectarían, por consiguiente, el empleador deberá a cumplir con su pago.

2.4	Según su experiencia ¿Cómo afecta el incumplimiento de los beneficios sociales en la labor y desempeño del docente de una empresa privada de la EBR?	El incumplimiento de los beneficios sociales por parte de las empresas privadas influye en la labor y desempeño del docente, se percibe un malestar, incomodidad, insatisfacción y desmotivación, afectando	El incumplimiento de pago de los beneficios sociales afecta la labor y desempeño del docente, porque se genera malestar, disconformidad, insatisfacción,
-----	--	---	--

		<p>el clima laboral. Hoy en día se observa que ya se va superando esta problemática, en mi caso laboro en una institución educativa particular donde se cumple con mis beneficios sociales, por consiguiente me siento satisfecho.</p>	<p>desmotivación y poca identificación institucional.</p>
<p>Análisis general (triangulación): Las empresas educativas suscriben con sus docentes contratos modales, desconociendo la causa objetiva, los cuales tienden a desnaturalizarse, hecho que no afectarían los beneficios sociales del docente, por lo que se tendrían que cumplir con el pago correspondiente.</p>			

01E 5. Matriz de Triangulación de resultados de entrevista 05E

N°	Preguntas	05E	Análisis e interpretación
	<p>OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p>		

1.1	<p>¿Cuáles son los tipos de contrato que suscribe la empresa educativa que Ud. promueve, con los docentes, al iniciar el año lectivo?</p>	<p>Como representante legal de la empresa, al iniciar las actividades académicas correspondiente al año lectivo, suscribo con los docentes dos tipos de contratos, a tiempo indeterminado quienes son contratados para laborar por más de 4 horas diarias y a tiempo parcial quienes son contratados para laborar por</p>	<p>El promotor de la empresa educativa a suscribe con los docentes contratos a tiempo parcial, cuando se trata de una jornada menor de 4 horas y a tiempo indeterminado cuando la jornada supera las 4 horas, según sea el caso.</p>
-----	---	---	--

		menos de 4 horas diarias.	
1.2	¿En qué casos un contrato laboral se desnaturaliza o pierde legalidad?	Un contrato se desnaturaliza cuando no se precisa el tipo de contrato, la causa u objeto de la contratación o cuando el contrato que se suscribe, no corresponde a la actividad que realiza el docente contratado. Es necesario precisar que los docentes no pueden tener un contrato sujeto a modalidad, ya que la actividad de enseñanza en instituciones educativas no tiene fin, es decir la actividad educativa está considerada por las normas vigentes como una actividad continua.	El contrato se desnaturaliza cuando no se precisa la causa objetiva, la temporalidad o la actividad que realiza el docente no está de acuerdo a lo señalado en el contrato.
1.3	¿Considera Ud. que la empresa educativa que promueve se vio obligada en algún momento a utilizar algún mecanismo que alteró la naturaleza de los contratos bajo modalidad? ¿Por qué?	Al inicio de actividades de nuestra Institución Educativa suscribimos con los docentes contratos sujetos a modalidad, pero con el transcurso de los años tuvimos la inspección tanto MINTRA como de SUNAFIL, quienes observaron e indicaron que los contratos modales no correspondían de acuerdo a las características y naturaleza del servicio que brindábamos con o Institución, por consiguiente, se tuvo que modificar los contratos modales a indeterminados.	La IEP al iniciar sus actividades suscribió a los contratos modales, posteriormente por recomendaciones de SUNAFIL se suscribieron contratos a tiempo parcial y contratos indeterminados según corresponda.

1.4	¿Cree Ud. que la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas, son	Hace cinco o seis años la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, en las empresas educativas eran recurrentes,	La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas está dejando de ser recurrente
-----	---	--	---

	recurrentes? ¿Por qué?	debido que la actividad educativa tiene sus particularidades que no permitía ver con claridad el tipo de contrato que se debía suscribir con los docentes. Hoy en día, está dejando de ser una problemática recurrente, debido a que los docentes vienen laborando bajo un contrato indeterminado, según sea el caso.	debido a que hay una mejor información y orientación de entidades como SUNAFIL y GRT.
OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.			
2.1	De acuerdo a los contratos modales ¿Cuáles son los beneficios sociales que les otorga a los docentes de la empresa educativa que Ud. promueve?	En el caso de mi empresa, los docentes gozan de los beneficios que determina la Ley, según sea el tipo de contrato. Además del pago de sus remuneraciones tienen el Seguro social (de salud), Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, pago de la CTS, su Asignación familiar y el pago de las vacaciones truncas según corresponda.	El pago de los remuneraciones y los beneficios sociales como las Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, pago de la CTS, su Asignación familiar y el pago de las vacaciones truncas según corresponda.

2.2	En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?	De ser el caso, si se presentará la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, los beneficios sociales de los docentes no se afectarían porque automáticamente los contratos cambiarían a contratos indeterminados, lo que trae como consecuencia que las empresas educativas deben cumplir con los beneficios sociales que indica la ley.	La desnaturalización de contratos sujetos a modalidad no afectaría los beneficios sociales de los docentes, por consiguiente el empleador deberá a cumplir con el pago según corresponda.
-----	--	---	---

2.3	<p>¿Considera Ud. que la empresa educativa que promueve se vio obligada en algún momento a utilizar algún mecanismo para evadir el cumplimiento de los beneficios sociales a sus docentes?</p>	<p>Debemos tener en cuenta que la actividad educativa privada tiene sus particularidades que no están consideradas en la legislación laboral vigente y a la fecha no han sido atendidas con el propósito de mejorar las condiciones de contratación y la satisfacción tanto del trabajador y como del empleador, pese a este contexto considero en lo personal no utilizar ningún mecanismo para evadir el cumplimiento de beneficios sociales a los docentes, prueba de ello está las visitas y fiscalizaciones que continuamente realizaban los fiscalizadores de SUNAFIL.</p>	<p>La norma es clara con respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales de los docentes, sin embargo, existen particularidades de el sistema educativo que las normas laborales vigentes no contemplan y que son necesarias regular.</p>
-----	--	--	--

2.4	<p>Desde su experiencia Ud. ¿Considera necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en empresas educativas de EBR?</p>	<p>Definitivamente, por la experiencia que tenemos podemos afirmar que debe darse un régimen laboral especial para los docentes, pero de igual forma para las empresas privadas, este hecho permitiría que los docentes sean beneficiados en la mejora de las condiciones laborales y beneficios sociales, y las empresas puedan cumplir con sus compromisos de acuerdo a ley, sin poner en riesgo su funcionamiento por no tener un presupuesto adecuado. Citaré un ejemplo, los colegios que cuentan con un promedio de 10 estudiantes por aula no deberían tener el mismo tratamiento que un colegio</p>	<p>Por las características y particularidades que se presentan en el sistema educativo peruano debería considerarse un régimen laboral especial para los docentes, que permitan mejorar las condiciones laborales de trabajo tanto para el docente como para la empresa.</p>
-----	---	---	--

	<p>que tiene 50 estudiantes distribuidos en dos secciones, tiene que darse un tratamiento especial por las características que presentan. Por otro lado, cómo podría la empresa educativa cumplir con la planilla de los docentes en los meses de enero y febrero, ya que las mensualidades del servicio brindado sólo son de marzo a diciembre.</p>	
<p>Análisis general (triangulación): Las empresas educativas suscriben con los docentes contratos a tiempo parcial, determinados e indeterminados, según sea el caso, la desnaturalización de los contratos están dejando de ser una problemática recurrente, sin embargo por las particularidades de la actividad educativa debería considerarse un régimen laboral especial para los docentes, que permitan mejorar las condiciones de trabajo tanto para el docente como para la empresa.</p>		

Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS La revista*, 366-384.

Yanasupo, L. K. (14 de mayo de 2018). *La filosofía de la causalidad de los contratos temporales y de la estabilidad en el empleo*. Obtenido de Pasión por el Derecho: [https://lpderecho.pe/filosofia-causalidad-contratos-temporales-estabilidad- empleo/?cv=1](https://lpderecho.pe/filosofia-causalidad-contratos-temporales-estabilidad-empleo/?cv=1)

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022”

Problema	Objetivo	Supuesto	Categoría	Subcategoría	Metodología
General	General	General			
¿Cómo es la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en los derechos laborales a los docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular en la provincia de Ilo, año 2022?	Conocer si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afecta en los derechos laborales a los docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular en la provincia de Ilo, año 2022.	Será que la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afecta los derechos laborales a los docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022, porque vulneran el Principio de Continuidad, de Causalidad y la Primacía de la realidad.	Desnaturalización de los contratos laborales en EBR.	Principio de Continuidad. Principio de Causalidad. Primacía de la realidad. EBR Niveles	Enfoque: Cualitativo. Tipo: Básico Diseño: Fenomenológico Espacio y Escenario: Provincia de Ilo, Región Moquegua Participantes: Abogados especializados en lo laboral. Promotores
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Supuestos Específicos			

<p>¿Cuáles serían los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022?</p>	<p>Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p> <p>Comprender si la</p>	<p>Será que los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022, son el desconocimiento de las normas laborales vigentes y la falta de precisión de información sobre el servicio</p>	<p>Contratos de trabajo sujetos a modalidad</p>	<p>Contratos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Natural eza temporal - Natural eza Ocasional: - Obra o Servicio Específico: Beneficios Sociales 	<p>de IEP. Docentes de IEP. Fiscalizadores de SUNAFIL.</p> <p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista.</p>
--	---	---	---	---	---

<p>¿De qué manera afectaría la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022?</p>	<p>desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectarían beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p>	<p>específico requerido. Será que la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectarían beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular en la provincia de Ilo, año 2022, porque no se cumpliría con el pago íntegro de sus beneficios.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Compensación por Tiempo de Servicios - Descanso vacacional - Gratificaciones 	
--	---	---	--	--	--

ANEXO 2

GUÍA DE ENTREVISTAS A PARTICIPANTES

N°	PARTICIPANTE	CODIGO	PREGUNTAS AL ENTREVISTADO
1	Fiscalizador SUNAFI L	01 E	<p>OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p> <p>1.1 Desde su experiencia ¿Cuáles son las causas más recurrentes por las que los docentes de las empresas educativas de EBR acuden a su entidad?</p> <p>1.2 ¿Cuáles son los principios más invocados entre las quejas o demandas que presentan los administrados respecto de la desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?</p> <p>1.3 De los procesos analizados, sobre la desnaturalización de contratos ¿Considera usted que se produce por responsabilidad del Empleador o por falta de claridad en la normatividad laboral? ¿Por qué?</p> <p>1.4 ¿Considera Ud. que la normatividad laboral vigente garantiza que los Contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las empresas educativas de EBR? ¿Por qué?</p> <p>OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año</p>

2022.

2.1 De acuerdo a la normatividad laboral vigente

¿Cuáles son los beneficios sociales establecidos en un contrato bajo modalidad que le corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?

			<p>2.2 En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?</p> <p>2.3 ¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?</p> <p>2.4 ¿Qué acciones realiza SUNAFIL a fin de que la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad no sea una problemática recurrente, en las empresas educativas de EBR?</p>
--	--	--	---

2	Inspector de Trabajo GRT	02 E	<p>OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p> <p>1.1 ¿Desde su experiencia cuáles son las causas más recurrentes por la que los docentes de las empresas educativas de educación básica regular en este caso acuden a su despacho?</p> <p>1.2 ¿Cuáles son los principios más invocados entre las quejas o demandas que presentan los administrados respecto a la desnaturalización de contrato bajo modalidad de las empresas educativas?</p> <p>1.3 ¿De los procesos analizados sobre desnaturalización del contrato considera usted que se produce por responsabilidad del empleador o por falta de claridad en la normativa laboral?</p> <p>1.4 ¿Considera ud. Que la normatividad Vigente garantiza que los contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las empresas educativas?</p> <p>OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p>
---	--------------------------	------	---

			<p>2.1 ¿De acuerdo a la normatividad laboral vigente cuáles son los beneficios sociales establecidos en un contrato o modalidad que corresponde a los docentes de la empresa educativa?</p> <p>2.2 En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?</p> <p>2.3 ¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad?</p> <p>2.4 ¿Finalmente qué acciones realiza su sector a fin de que la de naturalización de contratos sujetos a modalidad no sea un problema recurrente en las empresas educativas?</p>
3	Abogado experiencia laboral	03 E	<p>OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p> <p>1.1 Cómo interpreta usted la desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas educativas?</p> <p>1.2 ¿cuáles son los principios laborales que más se afectan con la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad?</p> <p>1.3 ¿Cuáles serían las causas que generan la afectación a los principios laborales y la de naturalización de contratos sujetos a modalidad en estas empresas?</p> <p>1.4 ¿Qué tipo de contratos son los más afectados por la naturalización de contratos, cuáles serían esos contratos más afectados?</p> <p>OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios</p>

			sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.
--	--	--	--

			<p>2.1 ¿De acuerdo a la normatividad laboral vigente cuáles son los beneficios sociales que le corresponden a los docentes en una empresa educativa?</p> <p>2.2 ¿En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes?</p> <p>2.3 ¿Respecto a la desnaturalización contractual en empresas educativas consideran que existe vacíos legales en la normatividad laboral que afecta a los beneficios de los docentes, de ser afirmativa su respuesta, qué propondría para mejorar esta normatividad?</p> <p>2.4 ¿Desde su experiencia profesional considera usted necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en las empresas educativas?</p>
4	Docente de IEP	03 E	<p>OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p> <p>1.1 ¿Cuáles son las características del tipo de contrato que suscribe con su empleador al iniciar el año lectivo?</p> <p>1.2 Desde su experiencia como docente ¿Por qué es importante conocer el objeto de los contratos laborales sujetos a modalidad?</p> <p>1.3 ¿En qué casos un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza o pierde legalidad?</p> <p>1.4 ¿Por qué cree Ud. que algunos docentes desconocen las causas que conllevan a la desnaturalización de los contratos modales en las empresas educativas privadas de EBR?</p>

			<p>OE2: Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría los beneficios sociales de los docentes de empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p>
--	--	--	--

			<p>2.1 De acuerdo a los contratos modales ¿Cuáles son los beneficios sociales que le corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?</p> <p>2.2 ¿Qué beneficios sociales obtiene como docente en la institución educativa en la cual labora?</p> <p>2.3 ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados en el caso de una desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas privadas de la EBR?</p> <p>2.4 Según tu experiencia ¿Cómo afecta el incumplimiento de los beneficios sociales en la labor y desempeño del docente de una empresa privada de la EBR?</p>
5	Promotor de IEP		<p>OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p> <p>1.1. ¿Cuáles son los tipos de contrato que suscribe la empresa educativa que Ud. promueve, con los docentes, al iniciar el año lectivo?</p> <p>1.2 ¿En qué casos un contrato laboral se desnaturaliza o pierde legalidad?</p> <p>1.3 ¿Considera Ud. que la empresa educativa que promueve se vio obligada en algún momento a utilizar algún mecanismo que alteró la naturaleza de los contratos bajo modalidad? ¿Por qué?</p> <p>1.4 ¿Cree Ud. que la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas, son recurrentes? ¿Por qué?</p>

			<p>OE2: Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría los beneficios sociales de los docentes de empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.</p>
--	--	--	--

			<p>2.1. De acuerdo a los contratos modales ¿Cuáles son los beneficios sociales que les otorga a los docentes de la empresa educativa que Ud. promueve?</p> <p>2.2 En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?</p> <p>2.3. ¿Considera Ud. que la empresa educativa que promueve se vio obligada en algún momento a utilizar algún mecanismo para evadir el cumplimiento de beneficios sociales a sus docentes?</p> <p>2.4. Desde su experiencia ¿Considera Ud. necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en empresas educativas de EBR?</p>
--	--	--	---

Fuente: Elaboración Propia (2022)

ANEXO 03

ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS.

Tabla 4: Categorización de la información cualitativa de los participantes entrevistados.

Código: E01

TEXTO Descripción de las entrevistas- grabaciones	Categorías – subcategoría
1.1. Desde su experiencia ¿Cuáles son las causas más recurrentes por las que los docentes de las empresas educativas de EBR acuden a su entidad?	

Básicamente en nuestra experiencia laboral, los docentes que recurren a la entidad es por la falta de pago de sus remuneraciones y falta de pago de sus beneficios sociales, por eso dos motivos principalmente los puedo identificar remuneraciones y falta de pago de beneficios sociales; dentro de beneficios sociales obviamente que está el pago de CTS, pago de las gratificaciones que se puede decir como dos puntos principales de la demanda de los trabajadores, por los demás conceptos casi no hay mayor demanda, a también vacaciones el tema de las vacaciones. Horas extras y los demás beneficios casi no hay mayor demanda en ese sentido.

1.2. ¿Cuáles son los principios más invocados entre las quejas o demandas que presentan los administrados respecto de la desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?

Paradójicamente en mi experiencia este no he tenido digamos estos reclamos o quejas o demandas por parte de los trabajadores

Principio de Continuidad. Principio de Causalidad. Primacía de la realidad. EBR Niveles

docentes de las instituciones educativas privadas respecto a la desnaturalización de los contratos, que debería ser un tema, es decir que ellos estén alegando ya una permanencia o estabilidad en el centro educativo, generalmente como volviendo a lo que se había señalado, los profesores más están enfocados digamos en que se les paguen sus remuneraciones, se les pague sus beneficios sociales antes que demandar digamos la desnaturalización de los contratos de trabajo. Tal vez por desconocimiento o porque hay mucha digamos rotación en cuanto a los docentes. En las instituciones educativas que he tenido que visitar y de los que han venido también a hacer las consultas, generalmente hay una alta rotación no siempre están permanentes en la misma institución educativa pueden estar este año o dos años y luego migran a otra institución educativa, están así generalmente por lo tanto, no existe digamos reclamos sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo ,puede ser por ese motivo o sino por querer conservar la condiciones contractuales de las que tienen, también es un tema importante porque en algunas instituciones educativas donde he notado que si los profesores están permanentemente se los ve que están año tras año pero ninguno de ellos digamos viene y dice que se ha desnaturalizado un contrato, que ya yo debería ser un trabajador permanente de acá de la institución, supongo porque quiere mantener la paz laboral quieren mantener la relación laboral o tal vez hay un entendimiento, si no es este expreso tácito con el empleador no hacer conflictos entonces generalmente no se apersonan. Judicialmente bueno sería otro tema, desconozco no sé si algunos docentes digamos de las instituciones educativas particulares hayan acudido al Poder Judicial para este demandar digamos la desnaturalización de los contratos no, también otro fenómeno que se presenta es que muchos de los docentes son profesores nombrados por el estado, entonces sus ratos libres hacen la labor digamos en la mañana por decir y ellos son profesores que tiene el turno de la tarde o en la noche y entonces a ellos prácticamente esta situación de qué se desnaturalizan no les conviene porque ellos ya están digamos este nombrado en el sector educación no, es un factor también que habría que tomar en cuenta no.

Contratos de:

- Naturaleza temporal

- Naturaleza
Ocasional:

- Obra o Servicio
Específico:

en un colegio qué porcentaje de sus trabajadores son profesores del sector de educación nombrado, digamos de un universo de pongámosle de 10 para entender un poco yo podría decir que es un 50% que son profesores ya nombrados entonces ellos no tienen ningún interés porque se desnaturalice un contrato, porque esta es su segunda opción laboral, nos quedarían los otros 5 digamos que podrían demandar solicitar digamos que estos contratos se desnaturaliza De hecho no no es que se perciba De

<p>hecho que estos contratos ya deberían estar totalmente desnaturalizados por el paso del tiempo, ellos podrían demandar la estabilidad laboral, la desnaturalización de los contratos porque estamos poniéndonos en el terreno de que todos estos docentes tienen sus contratos sujetos a modalidad , entonces la regla de la desnaturalización hace que se vuelvan permanentes, no es cierto entonces estos 5 que quedan obviamente si ellos decidieran a recurrir a la vía judicial yo creo que tendrían todo el derecho para que el Poder Judicial éste falle a su favor en base al principio de primacía de la realidad obviamente que es un principio tutor digamos en las relaciones laborales, también por la temporalidad, el tiempo de los contratos sujetos a modalidad tiene un tiempo límite máximo para cada modalidad en dos años, 3 años hasta un máximo de 5 años, entonces hay muchos docentes que se han superado todo ese tiempo entonces por el tiempo digamos también se desnaturaliza . También otro, no es un principio, pero si es una causa común digamos por la cual se desnaturaliza por lo que no se determina la causa objetiva de la contratación por qué debemos tomar en cuenta que el contrato sujeto a modalidad debe cumplir ciertos requisitos que si no se cumplen estos requisitos se supone que hay un contrato indeterminado, por tanto, desnaturalizado.</p> <p>1.3. ¿De los procesos analizados sobre desnaturalización del contrato considera usted que se produce por responsabilidad del empleador o por falta de claridad en la normativa laboral?</p> <p>Más es por responsabilidad del empleador y también si tiene un componente digamos de falta de claridad en la normativa no, para este caso específico del sector educación, porque han estado emitiéndose leyes que decían una cosa y luego se derogaban, entonces ha quedado un poco en digamos no había un criterio uniforme digamos en relación a los docentes, entonces habría que tal vez aclarar este sí sí tratáramos de aclarar algún régimen laboral especial digamos para los docentes el cual se aclare este tema, pero mientras estén en el régimen general como están ahora la ley se tiene que cumplir y entonces muchas veces los empleadores ven que es muy costoso pagar digamos dos gratificaciones, una cts a los docentes no y bueno eso también un poco que precariza la situación digamos de los de los mismos docentes al ver que ya se les está pagando digamos por el mínimo un poco más de la remuneración mínima si hacemos una comparación con el sector público un docente creo que la menor escala creo que está superior a los 2200 soles y entonces hay una gran diferencia que tal vez con el pago de estas gratificaciones, de las cts en algo</p>	<p>Beneficios Sociales</p> <p>-Compensación por Tiempo de Servicios</p> <p>-Descanso vacacional</p> <p>-Gratificaciones</p>
---	---

se podría compensar, entonces hay un gran
componente digamos por parte del empleador y también las

normas si quisiera precisar debería emitirse una norma en ese sentido como un régimen especial digamos para los docentes de instituciones educativas particulares.

1.4. ¿Considera Ud. que la normatividad laboral vigente garantiza que los Contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las empresas educativas de EBR? ¿Por qué?

Tal cual están los contratos digamos en la actualidad no hay forma de que no se desnaturalicen, todas tienden a que se desnaturalice los contratos y es más ya están desnaturalizados porque si hace usted un estudio digamos tiempo de funcionamiento de una institución educativa no sé por cuánto tiempo estarán en el ámbito de estudio, largamente superan los dos 10 años entonces que a esta fecha sigan utilizando contratos sujetos a modalidad es evidente que todos esos contratos ya deberían estar desnaturalizados, entonces decimos ¿por qué? porque no existe digamos esta una información adecuada tal vez hacia los promotores, hacia los empleadores. Que a estas alturas ya deben tener conocimiento, pero que se hace un poco impracticable, teniendo conocimiento no lo van a poner en práctica porque no les conviene o sea, la realidad supera digamos en este caso a la normatividad. Ellos saben que sus docentes deberían tener contrato a plazo indeterminado, pero siguen utilizando contratos sujetos a modalidad años tras año para sus docentes.

2.1. ¿De acuerdo a la normatividad laboral vigente cuáles son los beneficios

sociales establecidos en un contrato o modalidad que corresponde a los

docentes de la empresa educativa?

Tanto los contratos indeterminados como los contratos sujetos a modalidad tienen los mismos beneficios no hay ninguna diferencia le corresponde lo mismo en todo, solo la diferencia es por la permanencia por decir, el contrato indeterminado significa que tiene un inicio, pero no sabemos cuándo va a terminar, puede terminar por una de las causas señaladas en la ley por la extinción del contrato de trabajo, que puede ser renuncia, cese, despido, mutuo disenso, fallecimiento, jubilación. entonces en cambio en el contrato sujeto a modalidad necesariamente se tiene que establecer el tiempo de duración de ese contrato, que puede establecerse en meses, años, con el tiempo también que cada modalidad digamos tiene especificado como hemos señalado es dos años 3 años hasta 5 años, entonces esa es la diferencia o sea que los contratos indeterminados no tienen la fecha precisa digamos de término contrato de

<p>trabajo y en cambio los contratos sujetos a modalidad aparte de que se tiene que especificar la</p>	
--	--

causa objetiva de contratación, el tiempo que va a durar ese contrato por el cual se está contratando al docente, en relación con los beneficios son indistintamente para los docentes, no hay ninguna diferencia.

2.2. En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad

¿cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

Con la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad no debería haber ninguna afectación de los beneficios sociales de los docentes de una empresa, es lo mismo, un trabajador indeterminado o permanente percibe lo mismo que un trabajador contratado o con contrato sujeto a modalidad, y cuáles son estos beneficios por ejemplo las remuneraciones estamos hablando de las gratificaciones estamos hablando de la compensación por tiempo de servicio, de las vacaciones y si hubiera horas extras, igual se les tiene que pagar las horas extras o compensarlas las horas de trabajo; obviamente las jornadas de trabajo son las mismas el horario de trabajo también de acuerdo a lo que dispone el centro de trabajo, es decir no debería haber ni una diferenciación como le digo solamente es el status digamos lo que se conserva digamos, el trabajador permanente tiene una certeza de que va a permanecer su contrato indefinidamente, mientras que el contrato que tiene un contrato temporal está en la incertidumbre si le renovarán o no le renovarán el próximo año, ese sería la diferencia no, porque en cuanto pago a remuneraciones y beneficios sociales le corresponde a todos por igual.

2.3. ¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de educación básica regular?

Esto es extensivo, básicamente por la reiterada jurisprudencia que existe a nivel nacional y es uniforme incluso, las sentencias que se tiene a través del Poder Judicial, generalmente la desnaturalización de los contratos de trabajo contrato sujeto a modalidad es porque no se invoca la causa objetiva materia de la contratación y generalmente se cita el título de la modalidad, se cita el artículo y nada más. Pero lo que en un contrato sujeto a modalidad debería especificarse es la causa objetiva en sí, es decir el motivo por el cual yo estoy contratando o por el que estoy utilizando ese contrato y la norma es clara en ese sentido, si es por emergencia, por inicio de actividad, por incremento de actividad, por una necesidad imperiosa y de acuerdo a las 9 modalidad o puede ser más, pero tiene que especificarse tiene que justificarse

por qué estoy contratando a ese trabajador, entonces

generalmente esos contratos no lo hacen y la mayoría de los contratos se desnaturalizan por ese motivo. Otro motivo es el tiempo que podría ser que esté bien redactado, yo haya especificado la causa objetiva de contratación que ya esté bien redactado en ese sentido y que coincida, yo puedo tener en el contrato la causa objetiva pero puedo estar haciendo otra cosa, ahí también se desnaturaliza, me contratan a mí como docente para dictar digamos este clase de profesor de matemáticas no, entonces porque por suplencia porque salió él, está con enfermedad el docente titular entonces yo le estoy reemplazando por ese tiempo, puede estar bien, pero que tal este se pasó el tiempo, o sea regresó el enfermo y yo continúe dictando clases entonces se significa que se desnaturalizo por el tiempo, porque se pasó el tiempo y así puede haber ejemplos de este varios en ese sentido En resumen sintetizando generalmente es por la causa objetiva no se determina la causa objetiva de por qué se está contratando al trabajador, básicamente piensan que con invocar el título y citar el artículo más o menos como eso piensan que es suficiente, no hay que decir porqué lo estoy contratando o cuál es el motivo por el cual estoy contratando a ese trabajador y otro motivo u otra causa es el paso del tiempo se desnaturaliza, yo no puedo tener digamos si un contrato me dice solamente hasta dos años puedo suscribir ese tipo de contrato, entonces pasado ese tiempo si yo estoy ya el tercer año ya está desnaturalizado.

2.4. ¿Finalmente qué acciones realiza su sector a fin de que la de naturalización de contratos sujetos a modalidad no sea un problema recurrente en las empresas educativas?

Nosotros generalmente como entidad tenemos la función básica de la prevención de prevenir, entonces cómo prevenimos a través de charlas a través de capacitaciones se organizan digamos periódicamente este tipo de capacitaciones, seminarios, forum que se puede acceder de acuerdo a las invitaciones que se les hace llegar a los correos electrónicos de las entidades educativas y no solamente a las entidades educativas sino a todas las empresas digamos de nuestro ámbito de competencia no, entonces hay una participación activa, primero siempre es la información para que ellos puedan digamos tener amplio conocimiento de la norma y poder prevenir digamos la desnaturalización de los contrato, pero como le había manifestado ya a estas alturas me imagino ya deben al menos tener medianamente conocimiento de los contratos sujetos a modalidad no por el paso del tiempo por las sucesivas este no solo seminarios charlas que se dan sino también por la sentencia por los mismos reclamos de los

<p>trabajadores por la misma fiscalización que nosotros hacemos cuando vamos a hacer</p>	
--	--

<p>una fiscalización le requerimos documentación y le pedimos que se ponga a regla cierto caso contrario pueden ser sancionados, entonces es un mecanismo también que nosotros tenemos como Sunafil, o sea la prevención es a través de las charlas pero actuamos también vamos a hacer las fiscalizaciones y vemos la situación de las instituciones educativas y antes de sancionar siempre hay una etapa de corrección se le dice tiene que subsanar está incurriendo en esta falta así que tienes, pero también nos hemos visto con esas limitaciones en la ley y en la en la práctica no, yo le había manifestado que hay un gran porcentaje de docentes que son trabajadores del Estado e incluso hay pensionistas también y entonces un poco que no es una cuestión tan fácil de intervenir, todos son trabajadores privados, a todo se le pone en planillas, ya se desnaturalizaron los contratos, acá ya no deberían haber contratos sujetos a modalidad sino todos contratos permanentes y no es tan sencillo de discernir porque tienes que ver caso por caso la situación de los docentes, entonces hay esas acciones que realizamos nosotros la preventiva las charlas todo pero principalmente la fiscalización a través de la fiscalización también nosotros nos acercamos pero podemos hacer atingencia que hay esa limitación digamos en cuanto también a la realidad que pase el colegio no a la situación que tiene cada institución con sus docentes y ponerse en regla.</p>	
--	--

Tabla 5: Categorización de la información cualitativa de los participantes entrevistados.

Clave: E02

<p style="text-align: center;">TEXTO</p> <p style="text-align: center;">Descripción de las entrevistas-grabaciones</p>	<p style="text-align: center;">Categorías – subcategoría</p>
<p>1.1. ¿Desde su experiencia cuáles son las causas más recurrentes por la que los docentes de las empresas educativas de educación básica regular en este caso acuden a su despacho?</p>	

Bueno acá en la dirección regional del trabajo y promoción del empleo Moquegua, desde el tiempo que venimos trabajando siempre ha habido cierta recurrencia de ciertas quejas que vienen en el sector educativo, han venido por un factor de pago insoluto, falta de pago de remuneraciones de beneficios sociales y también por despidos posiblemente en algunos casos sean por desnaturalización del contrato. Esos son más o menos las quejas más recurrentes por las que vienen.

Principio de Continuidad. Principio de Causalidad. Primacía de la realidad. EBR Niveles

<p>1.2. ¿Cuáles son los principios más invocados entre las quejas o demandas que presentan los administrados respecto a la desnaturalización de contrato bajo modalidad de las empresas educativas?</p> <p>Nosotros en el régimen privado tenemos un decreto supremo 003-97-TR que es el texto único ordenado del decreto legislativo 728 ley de productividad y competitividad laboral, y en su artículo 77 nos habla de la desnaturalización de los contratos que consta de cuatro supuestos o presupuestos que son hablando de los principios, los principios más invocados de acuerdo con la constitución política ya que hablamos de principios laborales, es el principio de primacía de la realidad. La primacía de la realidad es pues que más van a primar o más va a valer los hechos que los documentos, y por cierta razón una secretaria puede estar haciendo valga la redundancia labores de secretaria pero en los documentos se les está pagando en una obra como peón, entonces lo que va a valer es el principio de la primacía de la realidad y el cual se va a corroborar de que va a valer lo que realmente está haciendo, las funciones del secretaria, y otro principio que es también un principio constitucional también, es el principio de irrenunciabilidad de derechos que es muy invocado por los trabajadores y de acuerdo a la ley van adquiriendo ciertos derechos ya sea por cierto motivo, si trabajas en régimen privado 3 meses y un día, ya tienes una estabilidad relativa. Si sobrepasan los plazos de la contratación desde la regla general de 5 años y un día, ya tienes una estabilidad laboral permanente y así sucesivamente. Esos son los 2 principios constitucionales por los cuales son muy recurrentes y que son invocados por las personas que vienen a quejarse.</p> <p>1.3. ¿De los procesos analizados sobre desnaturalización del contrato considera usted que se produce por responsabilidad del empleador o por falta de claridad en la normativa laboral?</p>	<p>Contratos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza temporal - Naturaleza Ocasional: - Obra o Servicio Específico:
--	--

Voy a mencionar 2 causas de desnaturalización de contrato bajo modalidad, de los cuales son más usuales que las contempla el artículo 77 del decreto supremo 003-97-TR, el numeral dice si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas si estas exceden el límite máximo permitido, en otras palabras si tenemos un trabajador que tiene un contrato de enero a julio firmado y luego continúa trabajando en agosto pero sin contrato, ya hay una desnaturalización porque ya tendría el señor que ser a plazo indeterminado porque si no firman contrato o sí

firmaría el contrato posteriormente después de 3 días o 4 días se estaría desnaturalizando ese contrato, no tendría valor ese nuevo contrato tendría que valer lo que dice la ley, si se deja de contratar mediante un contrato manuscrito ya se sobreentiende que es a plazo indeterminado, y otro supuesto de desnaturalización que es también bastante usado, es el numeral D del artículo 77. Cuando el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley esto, esto también es bastante usado, a veces hablamos de los famosos servicios no personales que ya está prohibido en el estado, pero normalmente esos son lo que me estabas refiriendo de todo este contexto de las preguntas. Pero vayamos al tema de la pregunta, de los procesos analizados sobre la desnaturalización de los contratos, considera usted que se producen por considerar empleador o por falta de claridad en la normativa laboral, la norma es muy clara el decreto supremo 003-97 que rige para todo el régimen laboral privado es muy clara y están los supuestos de desnaturalización, entonces mayormente es por responsabilidad del empleador no porque a veces desconoce la norma no y no por falta de claridad en la normativa laboral. Mayormente es por falta de asesoramiento y orientación al empleador.

1.4. ¿Considera Ud. que la normatividad laboral vigente garantiza que los

Contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las empresas educativas de EBR? ¿Por qué?

Por supuesto que sí, hablando estrictamente de empresas educativas de enseñanza justo estaba conversando con algunos colegas en estos días, que todo lo que es enseñanza es una actividad permanente. Y todos los que son contratados bajo esa premisa de la enseñanza o llamado los docentes, debería ser contratado de manera indeterminada. Algunos enseñan ciertas horas que no puedan sobrepasar las 4 horas, podrían contratarse bajo la modalidad parcial, pero a plazo indeterminado y así sucesivamente los que sobrepasan. Bajo esa premisa yo vuelvo a recalcar que en la normativa vigente efectivamente garantiza que los contratos bajo modalidad no se desnaturalicen porque está bien claro en la norma 003-97-TR está bien claro cuáles son los topes máximos de contratación, está considerado cuáles son las funciones permanentes y cuáles no son las funciones permanentes a pesar de que eso es doctrina, que uno lo tiene que estudiar de otra manera pero si la ley sí establece los plazos no digamos este cuando este inicio de actividad sólo te

Beneficios Sociales

-Compensación por Tiempo de Servicios

-Descanso vacacional

-Gratificaciones

permiten hasta 3 años pasados los 3 años ya no hay inicio de actividad

porque ya inició la actividad hace 3 años ya tenía que ser otra modalidad y que se tuviese de la contratación inicio de actividad a 3 años y un mes se naturalizó y eso lo dice la ley los topes máximos. La regla general 5 años y un día ya es indeterminado totalmente y eso lo dice la ley entonces para nosotros la norma está totalmente clara, garantiza que no haya desnaturalización y que los empleadores deben cumplirla estrictamente, volvemos a repetir probablemente hay desconocimiento y falta de orientación al empleador.

Sin embargo, este en cuanto al tratamiento que tiene los docentes estos por ejemplo tienen un trabajo que va de marzo a diciembre y su jornada laboral son de 8 horas, ¿existe una normativa específica para estos casos?

Sí, tiene razón. los docentes a veces enseñan 3, 4 o a veces 6 horas, menos de 8hs pero lógicamente ellos tienen una tratativa especial pero no pueden, las pasado las 4 horas ya no es a tiempo parcial ya sería un tiempo normal y deberían ganar un sueldo mínimo, quizás los que trabajan a tiempo parcial sí podrían reducírsele proporcionalmente la remuneración, pero los que ya exceden más de cuatro horas a más tendrían que ganar un sueldo mínimo, ahora qué es lo que pasa con el tema de que en etapa escolar empezamos en marzo y terminamos en diciembre. Y enero, febrero justamente hay una discusión ahí, porqué tienen 2 meses? diríamos en el sector estatal de vacaciones, ya ha habido bastantes casaciones en la corte suprema de que no haya confusión en el tema de lo que es las empresas educativas en el sector privado solamente existen 30 días de vacaciones para cualquier trabajador y en este caso para los que enseñan instituciones educativas sean para los docentes o los profesores, en todo caso se tiene que determinar o se tiene que aclarar que sólo tendrían un mes de vacaciones que es el mes de enero y el mes de febrero están a disposición del empleador, No hay una normativa que te clarifique eso, pero nos ceñimos a la norma general de que solamente y bajo la casación de la corte de que solamente cualquier trabajador del régimen privado sólo tiene 30 días de vacaciones y qué deben hacer en el mes de febrero porque no iniciaron la actividad escolar, están a disposición del empleador de preparar clases de repente hacer su plan de trabajo etcétera, pero tendrían que recurrir a sus centros laborales el mismo mes es lo normal, a diferencia digamos que de repente en el estado por muchos años han estado descansando 2 meses, enero y febrero en el sector público que es diferente, pero ya hoy en día ya vemos efectivamente en algunos colegios estatales ya los obligan a los profesores a venir en el mes de febrero a hacer

ciertas labores, entonces ya estamos frente a una regularidad de que sólo es 30 días de vacaciones o un mes nada más.

2.1. ¿De acuerdo a la normatividad laboral vigente cuáles son los beneficios

sociales establecidos en un contrato o modalidad que corresponde a los

docentes de la empresa educativa?

Sí, los beneficios que le pueda corresponder como a cualquier trabajador. Todo trabajador que labora bajo un contrato, bajo una normatividad que cumple sus horarios ya sea 48 horas semanales jornada de 8 horas un poco menor o contrato tiempo parcial tiene derecho a una gratificación, tiene derecho a una cts compensación por tiempo de servicios y a sus vacaciones, que son los beneficios sociales más comunes que existen como cualquier trabajador tienen ese derecho.

2.2. En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad

¿cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

En realidad esta pregunta que me hace no habría una afectación de sus derechos laborales porque si bien es cierto de acuerdo a los supuestos que hemos analizado más comunes, si hay una desnaturalización de contrato del trabajador que normalmente es por culpa del empleador como lo hemos analizado por desconocimiento o falta de asesoramiento, no tendría por qué afectar en nada sus derechos laborales de los trabajadores, muy por el contrario estaríamos garantizando la permanencia de un trabajador con sus beneficios sociales, o sea no podría afectar en nada ya sea en el tema normal de que no sea despedido o ya sea un tema de que por A o B un tema jurisdiccional ante el poder judicial sea repuesto y que se le pague sus derechos vulnerados.

2.3. ¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad?

Los dos supuestos más conocidos del artículo 77, que el trabajador haya firmado con el empleador un contrato a un tiempo determinado y luego continúe trabajando y no medie contrato alguno suscrito, aquí estaríamos ante una clara desnaturalización de un contrato considerándose a un plazo determinado, entonces estaríamos presentando esas características, vencido contrato continúa trabajando y que dicho trabajador ya tengan lo que es el presupuesto de plazo

<p>indeterminado y el otro la existencia pues de una simulación o fraude en las normas establecidas que pareciera más o menos es lo mismo, pero es disfrazando un</p>	
---	--

contrato que no es legal aparentando a uno que pudiera ser legal como el que hemos analizado de repente de lo que es la secretaria con las labores de que corresponden a otro régimen de construcción civil como usualmente lo hemos visto, pero eso no debe ocurrir. Son características claras normalmente que se han visto en las desnaturalizaciones y muy comunes en la desnaturalización de contratos.

2.4. ¿Finalmente qué acciones realiza su sector a fin de que la de naturalización de contratos sujetos a modalidad no sea un problema recurrente en las empresas educativas?

Nosotros acá como como dirección regional de trabajo tenemos un eje muy importante, 2 ejes uno de empleo y otro de que es trabajo, y en el que es exclusivamente el eje de trabajo nosotros tenemos una función muy especial que es una tarea que tenemos que realizar día a día que es la capacitación y la difusión de las normas socio laborales, es por ello que nosotros hacemos ferias descentralizadas, capacitamos por sectores, a ciertas empresas y a sus trabajadores. Pero si nuestra función primordial es la capacitación y la difusión de las normas socio laboral y de seguridad y salud. Entonces a través de ello es que estamos capacitando tanto al empleador como al trabajador para que sepan sus derechos y para que no se vulneren y no se presenten desnaturalización como es el tema concreto de hoy día.

Desde el tiempo que estamos trabajando casi hemos visto que en algunas instituciones que obviamente no podemos decir sus nombres, han venido trabajadores y trabajadoras a quejarse por la falta de pago y también por sus beneficios sociales y esto ha sido un poco recurrente por el propio desconocimiento, que al final el empleador o el dueño de esa institución educativa ha tenido que pagarle sí o sí porque ya Sunafil está presente en Moquegua desde el año 2014 y de esa fecha hasta ahora de los cuales a nadie le gustaría pues tener multas por falta de pagos o falta de cumplimiento de normas laborales. Nosotros orientamos de que solucionen de la mejor manera a través de la conciliación administrativa que hoy en día subsiste esa función administrativa en la dirección regional de trabajo.

En su mayoría logramos conciliar y de alguna manera porque veces este sobresale el incumplimiento que viene el empleador causando y en otras oportunidades también muy pocas son las que no se logran y esas quizás son las que pasan al poder judicial, pero de un 100% estamos hablando de un 90% que estamos solucionando los conflictos laborales.

Y los docentes que laboran en la actividad educativa privada

<p>digamos por ejemplo no tiene los 12 meses de trabajo para hacerse acreedor a vacaciones.</p> <p>Muy importante su apreciación porque si hablamos de que recién va a iniciar este mes de enero recién se inició estamos hablando que al mes de diciembre recién cumple 12 meses pero obviamente este colegio es su etapa escolar y ha iniciado en marzo y no cumpliría pero 12 meses y el récord de vacaciones no cumpliría en ese momento y solamente 10 meses y puede ser que sea cesado y no tenga derecho si es cesado arbitrariamente tendría derecho pues a lo que es a las vacaciones trucas cuando te truncan tus vacaciones antes de tiempo, entonces si efectivamente hay ciertas falencias o falta de precisión y vacíos legales que es en el sector educación, porque no todos los profesores tienen 8 horas, pero si tienen una ley especial en el sector público, y tan igual de deberían tener en el sector privado. Pero de alguna u otra manera se trata de que cuando viene a la dirección regional del trabajo velamos para que se cumplan todos sus beneficios sociales y todos los derechos.</p> <p>Haría falta que se regule normativamente estos vacíos, como eso de los 2 meses tanto del sector público como el privado, pero ya a través de las casaciones del poder judicial se regulan esos vacíos pero no debiera ser así no debería, el legislador que es el congreso en este caso debería tomar cartas en el asunto y dar esas precisiones.</p>	
--	--

Tabla 6: Categorización de la información cualitativa de los participantes entrevistados.

Clave: E03

<p>TEXTO</p> <p>Descripción de las entrevistas-grabaciones</p>	<p>Categorías – subcategoría</p>
--	---

1.1. Desde su experiencia ¿Cómo interpreta Ud. la desnaturalización de Contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?

El hecho que se protege en la labor de los docentes de entidades

<p>educativas privadas es la continuidad en el trabajo, entonces se está utilizando los contratos modales en forma indebida dado que los contratos modales tienen como naturaleza jurídica o razón de ser es la temporalidad en el trabajo en el caso de los docentes no estamos hablando de temporalidad sino de continuidad, entonces al utilizar un contrato destinado a labores temporales es que se produce la desnaturalización, porque estamos frente a un hecho que no es temporal sino que es continuo, esa es la razón por la cual se desnaturalizan este tipo de contratos.</p> <p>1.2 ¿Cuáles son los principios laborales que más se afectan con la desnaturalización de contratos sujetos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?</p> <p>El primer principio que se afecta es el del acceso al empleo, el acceso al empleo significa a un trabajo digno, significa a una remuneración, significa protección en el trabajo es el primer principio que se está afectando el acceso al empleo y el segundo principio que se afecta es de la continuidad laboral en este caso en estos tipos de contratos o tipo de relación que se presenta entre las entidades educativas privadas y los profesores no hablamos de protección en el trabajo sino de continuidad, porque sabemos que efectivamente sabemos que las actividades educativas se inician en marzo y concluyen en diciembre y hay dos meses en el aire que son enero y febrero, y nuevamente las entidades privadas los vuelven a contratar en marzo, entonces por esta razón es que se podría pensar que es una protección en el trabajo, pero por encima de eso está el tema de la continuidad porque si dejamos de lado el tema de la continuidad no vamos a poder analizar la consecuencia de ello, entonces lo primero es el acceso al empleo, lo segundo la continuidad laboral y como consecuencia de ambos recién la protección en el trabajo.</p> <p>1.3. ¿Cuáles serían las causas que generan la afectación a los principios laborales en la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?</p> <p>Una primera causa puede ser el aspecto económico en los cuales los centros educativos ven la forma de menores costos frente a los servicios que prestan y entienden o interpretan que pueden hacer uso de los contratos modales para esos fines basados en que la norma de la ley magisterial y de la inversión en la educación refieren de que la relación laboral con los docentes se sujeta a las formas de la actividad privada y entonces aplican la contratación modal que está en el régimen privado y pensando en que cómo es</p>	<p>Principio de Continuidad. Principio de Causalidad. Primacía de la realidad. EBR Niveles</p> <p>Contratos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza temporal - Naturaleza Ocasional: - Obra o Servicio Específico:
--	---

ya lo dije de relaciones que van de marzo a diciembre se trata
de

<p>relaciones temporales cuando lo correcto es pensar o interpretar y aplicar que se trata de una relación de continuidad laboral.</p> <p>1.4. ¿Qué tipos de contratos son los más afectados por la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?</p> <p>Los que más se usan son los de incremento de actividad o inicio de actividades o necesidad de mercado, que si bien la ley les da unos plazos de uso de 3 años a 5 años pero como digo son temas previsto para casos temporales en el caso de un profesor no estamos hablando de una actividad temporal podemos ver profesores que de repente ya tienen más de 5 años y siguen trabajando bajo contratos modales cuando ese profesor ya debería tener un contrato a plazo indeterminado, entonces qué tipo de contratos son los que se afectan si lo vemos por el lado de los modales lo que se afectan son los de incremento e inicio de actividades y de necesidad de mercado y si lo vemos por el lado de la continuidad laboral el contrato que se está afectando es el contrato a plazo indeterminado.</p> <p>2.1. De acuerdo a la normatividad laboral vigente ¿Cuáles son los beneficios sociales que les corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?</p> <p>La norma indica que la norma lo que hace es referirse al régimen laboral privado contenido en el D.Leg.728 está pues que los derechos que nacen de una relación laboral o conocidos como derechos socio laborales esta lo de las remuneraciones y está los beneficios sociales dentro de ello está la compensación por tiempo de servicios y está el derecho a gozar de vacaciones pagadas, entonces si es que la norma refiere a eso y la 728 lo contempla, los profesores deberían de gozar ambos derechos tanto él de CTS como el de vacaciones pagadas tan igual que cualquier otro trabajador de la actividad privada.</p> <p>Sí efectivamente ahí es lo que las reglas del D.Leg. 713 que es el que regula las vacaciones habla de cuando se genera el derecho a vacaciones, entonces para generar el derecho a vacaciones uno tiene que trabajar un año completo y la norma lo indica en días sin considerar los domingos, el caso se presenta sui generis, en el caso de los profesores y cómo podrían ellos acceder, entonces faltaría una norma que indique por ejemplo que el año laboral para el profesor es de 10 meses con lo cual ya genera su derecho a vacaciones y el otro tema también de la CTS porque la CTS como sabemos corresponde a los 12 meses del año, pero si a los</p>	<p>Beneficios Sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Compensación por Tiempo de Servicios -Descanso vacacional -Gratificaciones
---	--

profesores privados no le quieren reconocer enero y febrero
o no

los contratan en enero y febrero, entonces durante enero y febrero no perciben CTS también entonces eso les causa un recorte, entonces debería regularse el tema en forma expresa para que se comprenda en base al principio de continuidad laboral que los meses de enero y febrero si deben estar contemplados para el tema de vacaciones y para el tema de CTS.

2.2. En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

Se afectan porque al contratarlos de marzo a diciembre hay dos meses en los cuales no tendrían derecho a percibir nada, entonces en relación a la pregunta anterior en base al principio de continuidad laboral hay que regularlo y pensar que genera sus derechos no al año de labores efectiva, sino a los 10 meses o buscar la fórmula de cómo regular y legislar cómo sería el año laboral de un profesor privado.

2.3. Respecto a la desnaturalización contractual en empresas educativas de EBR, ¿Considera que existen vacíos legales en la normatividad laboral que afecta los beneficios sociales a los docentes? De ser afirmativa la respuesta, ¿Que propondría para mejorar la normatividad?

Lo que propondría que se regule cuál es el año laboral efectivo del docente privado y que dentro de ese año esté incluido enero y febrero.

En procesos judiciales la corte suprema a determinado en algunos casos que los profesores de los colegios particulares o privados no tienen derecho a 60 días, habían solicitado en el caso que de acuerdo a la ley magisterial anterior los docentes públicos tenían derecho a 60 días de vacaciones y por un tema de igualdad reclamaron también 60 días, sin embargo, la suprema dijo que no que eran 30 días, que no se podían equiparar los regímenes, pero lo importante es ver cómo la suprema si razona en base a que los profesores privados sí tienen derecho a vacaciones, entonces es necesario definitivamente regular ese punto porque dejarlo a la actividad privada y dejar que eso se haga por interpretación, cuando la aplicación de la norma nos trae a la realidad de que hay dos meses en los cuales no tienen contrato.

2.4. Desde su experiencia profesional ¿Considera Ud. necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en empresas educativas de EBR?

Sí debe haber, porque la realidad nos impone eso porque no

es lo mismo un trabajador de la actividad privada que es sabido que

trabajan los 12 meses del año a los profesores que trabajan 10 meses en el año, entonces esos 2 meses tienen que estar comprendidos de alguna manera, o sea el profesor no puede estar desprotegido. acuérdesse de que en el sector público los meses de enero y febrero, los profesores hacen preparación de clases, debería haber esa regulación en el sector privado, un mes de vacaciones y el otro mes de preparación de clases o capacitación a fin de mantener la continuidad laboral.

El principio que yo veo aquí que se afecta es el de la continuidad laboral.

Yo pienso que las cosas tienen que hacerse de forma integral para hacerlo de forma integral es necesario tener una ley que regule todo ese aspecto, porque lo fácil y de inmediato sería poner algunas disposiciones en la ley de inversión privada en educación poner un par de artículos ahí donde diga esto de las vacaciones.

Yo pienso que la 728 puede ser la matriz de la ley general y la ley del profesor privado poner ciertas precisiones que hagan las diferenciaciones con los otros trabajadores del sector privado, porque gran parte de lo que está en la 728 puede incluirse dentro de la nueva norma, pero hay aspectos como por ejemplo cómo acceder al trabajo en el sector educativo privado cuales son los requisitos, cada cuánto tiempo me deben capacitar, quien debe pagar la capacitación el empleador, el centro educativo o el profesor, esas cositas por ejemplo deben estar reguladas y no están en la 728, porque no estamos hablando de un trabajador ordinario, para mí si es necesario una ley que regule en base a la matriz de la 728 pero viendo las diferencias o las particularidades propias del profesor.

Pienso que es importante el tema que se está tratando y que debería a través de las entidades u organizaciones que agremian a los profesores plantear una propuesta legislativa en ese sentido, entonces como lo dije el principio de continuidad laboral es lo que le da forma a esta propuesta que hay que explicar en base a esto se tiene que cubrir, no es posible imaginemos que un profesor que tenga 10 o 20 años trabajando en un colegio particular todos los años le han recortado sus CTS en enero y febrero, y que en estos 20 años nunca haya gozado de vacaciones eso es imposible, pero no trabaja en enero y febrero.

Hay una casación donde la Corte Suprema indica que no es posible ampararse en las disposiciones que están dadas para los profesores del sector público con lo que son los

profesores del sector privado se basa en una disposición de la constitución que dice que cuando hay 2 regímenes diferenciados no se pueden

<p>aplicar los 2 a la vez no se pueden refundir en base a eso lo que ha dicho la suprema es que los que están en el sector público se basan en su ley y los que están en el sector privado se basan en la 728. Lo rescatable es que la suprema ha dicho que si tienen derecho a vacaciones, lo que ahí a dado un detalle es que considera que el profesor que ha trabajado de marzo diciembre tiene derecho a vacaciones porque da a entender que el año efectivo laborado del profesor es el que genera el derecho a vacaciones, pero eso es a nivel de corte suprema, es un pronunciamiento que puede servir de precedente que puede servir de directriz, pero que no es obligatorio, puede ir otro profesor a reclamar y puede de repente obtener otro pronunciamiento que no le sea favorable. Para que sea obligatorio tiene que ser a través de un pleno.</p>	
---	--

Tabla 7: Categorización de la información cualitativa de los participantes entrevistados.
Clave: E04

<p>TEXTO Descripción de las entrevistas- grabaciones</p>	<p>Categorías – subcategoría</p>
---	---

<p>1.1 ¿Profesor cuáles son las características del tipo de contrato que se escribe con su empleador al iniciar el año lectivo?</p> <p>Bueno, el contrato que suscribo con la institución educativa al iniciar el año escolar es un contrato bajo modalidad o determinado el mismo que tiene una duración de 10 meses del mes de marzo a diciembre, que es el tiempo del año lectivo y el motivo del contrato es por necesidad del servicio, cumpliendo funciones como docente del Área de matemática de las secciones de primero, segundo, tercero y cuarto de secundaria, por 20 horas pedagógicas semanales.</p> <p>1.2 ¿Profesor desde su experiencia como docente por qué es importante conocer el objeto de los contratos laborales sujetos a modalidad?</p> <p>Durante muchos años he trabajado en diferentes instituciones privadas con las cuales firmaba contratos de trabajo, pero no prestaba mucha atención al contenido de un contrato. Hoy en día</p>	<p>Principio de Continuidad. Principio de Causalidad. Primacía de la realidad. EBR Niveles</p>
--	--

considero que es importante conocer el motivo del contrato, porque es necesario conocer las funciones que cumpliré dentro de mi jornada laboral y las condiciones laborales. Antes de firmar el contrato converso con el promotor del colegio para tratar justamente cuales son las condiciones laborales en las que voy a trabajar, cuáles serán mis funciones y mis beneficios sociales.

1.3 ¿En qué casos un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza?

Lo que yo tengo entendido es que un contrato bajo modalidad se desnaturaliza cuando éste no se adecua a la realidad, es decir cuando me dan algunas funciones que no competen a las que se puso en el contrato, por ejemplo, cuando me ponen como docente de una determinada área y luego me asignan otras funciones como auxiliar, en ese caso tengo entendido que el contrato se desnaturaliza. Otra de las formas en qué se desnaturaliza es cuando el contrato se haya vencido y continúo laborando o cuando me indican diferentes funciones que no están dentro del mismo contrato, por ejemplo los contratos determinados que firmo terminan en el mes de diciembre, pero si continuo laborando, entonces se desnaturaliza, caso contrario debe firmarse otro contrato para evitar la desnaturalización.

1.4 ¿por qué cree usted que algunos docentes desconocen las causas que conllevan a la desnaturalización de los contratos modales en las empresas educativas privadas de EBR?

Yo creo que un docente desconoce un contrato que se realiza porque no estamos informados convenientemente o no conocemos las normas laborales vigentes, o simplemente no le damos importancia al tema, porque más importancia le damos a trabajar, a las remuneraciones y beneficios sociales que vamos a percibir. A muchos profesores nos conviene trabajar por horas y no jornada completa porque trabajamos en el Estado o en otras Instituciones por horas como es mi caso. Pero hay otros casos que trabajan exclusivamente en la IEP.

Me parece que en el sector educación la actividad educativa es especial porque trabajamos en función a horas pedagógicas de 45 minutos y el año escolar es de 10 meses de enero a diciembre, toda esta situación, hace que las normas no sean muy claras y se produzca la desnaturalización de un contrato.

Por otro lado, los promotores tampoco están bien informados del tema y se dan los hechos.

Contratos de:

- Naturaleza temporal

- Naturaleza Ocasional:

- Obra o Servicio Especifico:

2.1 ¿Profesor de acuerdo a los contratos modales cuáles son los beneficios sociales que le corresponden a los docentes de una	
---	--

<p>empresa educativa de educación básica regular?</p> <p>Los beneficios sociales que le corresponde a un docente de una empresa educativa privada son la remuneración mensual de sus haberes, la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, el seguro de salud y la AFP. Estos beneficios dependerían del tiempo de servicios, del tipo de contrato, si es por horas o a tiempo determinado o indeterminado. También algunos docentes gozan de las vacaciones por ser permanentes en la Institución, que no es mi caso. Creo que los beneficios que corresponden se dan de acuerdo al tipo de contrato. A través del tiempo he tenido que ir informándome acerca de todos estos beneficios cada vez que firmo un contrato laboral.</p> <p>2.2 ¿Qué beneficios sociales obtiene usted como docente en la institución educativa en la que actualmente viene laborando?</p> <p>En cuanto a mis beneficios que obtengo como docente son mis remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios de acuerdo al tiempo que laboro, el seguro de Essalud, las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, y la AFP, no cuento con la bonificación familiar porque ya mis hijos son mayores de edad y tampoco tengo la bonificación del periodo vacacional porque mi contrato termina en diciembre. Los meses de enero y febrero me dedico a otras actividades distintas a las educativas y aprovecho para viajar por asuntos familiares y personales. Lo que podría indicar al respecto que trabajo por horas y que mis beneficios son parciales de acuerdo al tiempo que trabajo en el colegio.</p> <p>2.3 ¿profesor cuáles son los beneficios sociales afectados en el caso de una desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas privadas de educación básica regular?</p> <p>Tengo entendido que cuando se desnaturaliza un contrato bajo modalidad, los beneficios sociales de nosotros como docentes no se afectan, muy por el contrario se reafirman de tal modo que el empleador tiene que respetar y cumplir con dichos beneficios, particularmente en mi caso no ha sucedido este problema debido a que tengo una buena relación con mi empleador, como le decía ahora si llevo una buena relación laboral con mi empleador pero en los anteriores contratos, los años pasados que he trabajado sí se me presentaron estos problemas y debido a eso es que tuve que tomarle más importancia a los contratos que firmaba. Sobre las vacaciones en mi caso no me corresponden porque mi contrato termina en diciembre, pero</p>	<p>Beneficios Sociales</p> <p>-Compensación por Tiempo de Servicios</p> <p>-Descanso vacacional</p> <p>-Gratificaciones</p>
--	---

veo a que otros colegas si le
corresponde porque continúan laborando en el período
vacacional.

<p>2.4 ¿Según su experiencia cómo afecta el incumplimiento de los beneficios sociales en la labor y desempeño del docente de una empresa privada de la educación básica regular?</p> <p>De acuerdo a mi experiencia como docente que he tenido por muchos años y tuve la oportunidad de laborar en varias instituciones educativas particulares he observado y percibido un malestar en mis compañeros de trabajo se sentían incómodos, insatisfechos y desmotivados lo que afectaba el clima laboral, participaban parcialmente de las actividades institucionales, no se sentían comprometidos porque sentían que no cumplían con el pago de sus beneficios. Hoy en día se observa que ya se va superando esta problemática en mi caso laboro yo en una institución educativa particular donde se cumple con mis beneficios sociales y eso es bueno porque nos sentimos más comprometidos con el colegio. Creo que es importante tener una buena relación con el promotor ya que así trabajaremos con un buen clima laboral y todos nos sentimos bien y satisfechos por la labor docente realizada.</p>	
---	--

Tabla 8: Categorización de la información cualitativa de los participantes entrevistados.

Clave: E05

<p>TEXTO</p> <p>Descripción de las entrevistas-grabaciones</p>	<p>Categorías – subcategoría</p>
--	---

<p>1.1. ¿Cuáles son los tipos de contrato que suscribe la empresa educativa que Ud. promueve, con los docentes, al iniciar el año lectivo?</p> <p>Como representante legal de la empresa, al iniciar las actividades académicas correspondiente al año lectivo, suscribo con los docentes dos tipos de contratos, a tiempo indeterminado quienes son contratados para laborar por más de 4 horas diarias y a tiempo parcial quienes son contratados para laborar por menos de 4 horas diarias.</p> <p>1.2. ¿En qué casos un contrato laboral se desnaturaliza o pierde legalidad?</p>	<p>Principio de Continuidad. Principio de Causalidad. Primacía de la realidad. EBR Niveles</p>
---	--

Un contrato se desnaturaliza cuando no se precisa el tipo de contrato, la causa u objeto de la contratación o cuando el contrato que se suscribe, no corresponde a la actividad que realiza el docente contratado. Es necesario precisar que los docentes no pueden tener un contrato sujeto a modalidad, ya que la actividad de enseñanza en instituciones educativas no tiene fin, es decir la actividad educativa está considerada por las normas vigentes como una actividad continua.

1.3. ¿Considera Ud. que la empresa educativa que promueve se vio obligada en algún momento a utilizar algún mecanismo que alteró la naturaleza de los contratos bajo modalidad? ¿Por qué?

Al inicio de actividades de nuestra Institución Educativa suscribimos con los docentes contratos sujeto a modalidad, pero con el transcurso de los años tuvimos la inspección tanto MINTRA como de SUNAFIL, quienes observaron e indicaron que los contratos modales no correspondían de acuerdo a las características y naturaleza del servicio que brindábamos como Institución, por consiguiente, se tuvo que modificar los contratos modales a indeterminados. Cabe indicar que no se actuó de mala fe, sino por desconocimiento, falta de capacitación sobre el tema y claridad en las normas laborales vigentes.

1.4. ¿Cree Ud. que la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas, son recurrentes? ¿Por qué?

Considero que hace cinco o seis años la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, en las empresas educativas eran recurrentes, porque lamentablemente la actividad educativa privada tiene sus particularidades que no permitía ver con claridad el tipo de contrato que se debía suscribir con los docentes. Hoy en día, pese a que aún persisten algunos vacíos jurídicos está dejando de ser una problemática recurrente, debido a que los docentes vienen laborando bajo un contrato indeterminado, según sea el caso y de acuerdo a ley.

2.1. De acuerdo a los contratos modales ¿Cuáles son los beneficios sociales que les otorga a los docentes de la empresa educativa que Ud. promueve?

Contratos de:

- Naturaleza temporal

- Naturaleza Ocasional:

- Obra o Servicio Específico:

En el caso de mi empresa, los docentes gozan de los beneficios que determina la Ley, según sea el tipo de contrato. Además del pago de sus remuneraciones tienen el Seguro social (de salud), Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, pago de la CTS, su Asignación familiar y el pago de las vacaciones trucas según

<p>corresponda.</p> <p>2.2. En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?</p> <p>De ser el caso, si se presentará la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, los beneficios sociales de los docentes no se afectarían porque automáticamente los contratos cambiarían a contratos indeterminados, lo que trae como consecuencia que las empresas educativas deben cumplir con los beneficios sociales que indica la ley.</p> <p>2.3. ¿Considera Ud. que la empresa educativa que promueve se vio obligada en algún momento a utilizar algún mecanismo para evadir el cumplimiento de beneficios sociales a sus docentes?</p> <p>Debemos tener en cuenta que la actividad educativa privada tiene sus particularidades que no están consideradas en la legislación laboral vigente y a la fecha no han sido atendidas con el propósito de mejorar las condiciones de contratación y la satisfacción tanto del trabajador y como del empleador, pese a este contexto considero en lo personal no utilizar ningún mecanismo para evadir el cumplimiento de beneficios sociales a los docentes, prueba de ello está las visitas y fiscalizaciones que continuamente realizaban los fiscalizadores de SUNAFIL.</p> <p>2.4. Desde su experiencia ¿Considera Ud. necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en empresas educativas de EBR?</p> <p>Definitivamente, por la experiencia que tenemos podemos afirmar que debe darse un régimen laboral especial para los docentes, pero de igual forma para las empresas privadas, este hecho permitiría que los docentes sean beneficiados en la mejora de las condiciones laborales y beneficios sociales, y las empresas puedan cumplir con sus compromisos de acuerdo a ley, sin poner en riesgo su funcionamiento por no tener un presupuesto adecuado. Citaré un ejemplo, los colegios que cuentan con un promedio de 10 estudiantes por aula no deberían tener el mismo tratamiento que un colegio que tiene 50 estudiantes distribuidos en dos secciones, tiene que darse un tratamiento especial por las características que presentan. Por otro lado cómo podría la empresa educativa cumplir con la planilla de los docentes en los meses de enero y</p>	<p>Beneficios Sociales</p> <p>-Compensación por Tiempo de Servicios</p> <p>-Descanso vacacional</p> <p>-Gratificaciones</p>
---	---

febrero, ya que las mensualidades del servicio brindado sólo es de marzo a diciembre.

--	--

ANEXO 04

TRANSCRIPCIÓN DE AUDIOS DE LOS PARTICIPANTES ENTREVISTADOS

Código	Audios de la entrevista (enlace)
01 E	https://drive.google.com/drive/folders/1ArRAU4CTE3dhenxWVmxJF01V1LLyqqfD?usp=sharing
02 E	https://drive.google.com/drive/folders/1xH2tlzQYfd5HttgHcO4wcrTZ3_v1Ojt5?usp=sharing
03 E	https://drive.google.com/drive/folders/15Sasw3_GN4dV3oAz1fo7a_sEAEePCo2!?usp=sharing
04 E	https://drive.google.com/drive/folders/1qP1cbmwgN2L0Bv2O7sZnT3O_yXunSBTK?usp=sharing
05 E	https://drive.google.com/drive/folders/1prjZCejFhPEKU48qERkAKSnWP0FP0qKv?usp=sharing

INTERPRETACIÓN DE ENTREVISTAS DE LOS PARTICIPANTES

Entrevistado	PREGUNTAS
--------------	-----------

<p>01E Fiscalizado or SUNAFIL</p>	<p>1.1. Desde su experiencia ¿Cuáles son las causas más recurrentes por las que los docentes de las empresas educativas de EBR acuden a su entidad?</p> <p>Las causas más recurrentes por las que acuden los docentes a nuestra entidad es por la falta de pago de sus remuneraciones y beneficios sociales, dentro de los beneficios tenemos: la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones y las vacaciones.</p> <p>1.2. ¿Cuáles son los principios más invocados entre las quejas o demandas que presentan los administrados respecto de la desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?</p> <p>Las quejas o demandas de los docentes de las instituciones educativas privadas no están referidas a la desnaturalización de los contratos, que deberían hacerlo, alegando ya una permanencia o estabilidad en el</p>
---	--

centro educativo.

Tal vez por desconocimiento o porque hay una alta rotación de docentes, no siempre están permanentes en la misma institución educativa o porque quiere mantener la paz laboral o hay un buen entendimiento el empleador.

Otro fenómeno que se presenta es que muchos de los docentes son profesores nombrados por el estado jubilados, entonces no les conviene demandar la desnaturalización de los contratos.

Los contratos modales se desnaturalizan en base al principio de primacía de la realidad, que es un principio tutor en las relaciones laborales, también por la temporalidad, el tiempo de los contratos sujetos a modalidad tiene un tiempo límite máximo para cada por la temporalidad.

Una causa común por la cual se desnaturaliza es porque no se determina la causa objetiva de la contratación, debemos tomar en cuenta que el contrato sujeto a modalidad debe cumplir ciertos requisitos que si no se cumplen estos requisitos se supone que hay un contrato indeterminado, por tanto, desnaturalizado.

1.3. ¿De los procesos analizados sobre desnaturalización del contrato considera usted que se produce por responsabilidad del empleador o por falta de claridad en la normativa laboral?

La desnaturalización del contrato se produce por responsabilidad del empleador porque no tiene una información adecuada y por falta de claridad en la normativa, para este caso específico del sector educación. Debería haber un régimen laboral especial que regule la labor docente de las empresas educativas, pero mientras estén en el régimen general como están ahora la ley se tiene que cumplir y entonces muchas veces los empleadores ven que es muy costoso el pago de beneficios sociales a los docentes y suscriben contratos modales que no corresponden a la actividad que realizan.

1.4. ¿Considera Ud. que la normatividad laboral vigente garantiza que los Contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las empresas educativas de EBR? ¿Por qué?

En la actualidad no hay forma de que los contratos no se desnaturalicen, es más ya están desnaturalizados porque si se considera el tiempo de funcionamiento de una institución educativa supera los 10 años de servicio, entonces no deberían utilizar contratos sujetos a modalidad, siendo evidente estos contratos ya deberían estar desnaturalizados, la realidad supera digamos en este caso a la normatividad. Ellos saben que sus docentes deberían tener contrato a plazo indeterminado, pero siguen

	<p>utilizando contratos sujetos a modalidad años tras año para sus</p>
--	--

docentes.

2.1. ¿De acuerdo a la normatividad laboral vigente cuáles son los beneficios sociales establecidos en un contrato o modalidad que corresponde a los docentes de la empresa educativa?

La normatividad laboral establece que tanto los docentes que tienen contratos indeterminados como sujetos a modalidad tienen los mismos beneficios, la diferencia está en la permanencia de los primeros y la discontinuidad laboral de los segundos, entonces en relación con los beneficios son indistintamente para los docentes, no hay ninguna diferencia.

2.2. En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

Con la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad no debería haber ninguna afectación de los beneficios sociales de los docentes de una empresa, es lo mismo, un trabajador indeterminado o permanente percibe lo mismo que un trabajador que tiene contrato sujeto a modalidad. Los beneficios son las remuneraciones, las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicio y las vacaciones.

La continuidad laboral es un derecho que le asiste al docente que tiene contrato indeterminado y que le genera al trabajador el beneficio de las vacaciones y la CTS equivalente a una remuneración por año de servicios.

2.3. ¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de educación básica regular?

Las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad se dan porque no se invoca la causa objetiva materia de la contratación, debiendo indicarse el motivo por el cual se está contratando al trabajador, otra, cuando se cumple funciones distintas a las especificadas en el contrato, es decir la realidad supera a los documentos y otra causa sería por el paso del tiempo, es decir, se cumplió el tiempo de contratación, pero el trabajador continúa laborando.

2.4. ¿Finalmente qué acciones realiza su sector a fin de que la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad no sea un problema recurrente en las empresas educativas?

Como entidad tenemos las funciones básicas de la prevención a través de capacitaciones, seminarios, fórum y charlas, dirigidas a las empresas de nuestro ámbito de competencia, con la finalidad

	<p>de informar, orientar y prevenir la desnaturalización de los contrato, y además, realizamos la</p>
--	---

	<p>fiscalización a través de la cual visitamos las empresas y requerimos la documentación que requiere el caso para verificar el cumplimiento de las normas, de ser necesario se da una etapa de corrección para subsanar observaciones, antes de aplicar la sanción que corresponda.</p> <p>Cuando vamos a hacer una fiscalización nos hemos visto con casos de docentes pensionistas o que laboran por horas. No es tan sencillo de discernir porque tienes que ver caso por caso la situación de los docentes.</p>
<p>02E</p> <p>Inspector</p> <p>Laboral</p> <p>GRT</p>	<p>1.1. ¿Cuáles son los principios más invocados entre las quejas o demandas que presentan los administrados respecto a la desnaturalización de contrato bajo modalidad de las empresas educativas?</p> <p>De acuerdo a los principios laborales establecidos en nuestra Constitución Política, los más invocados son el principio de la primacía de la realidad donde se considera que prima los hechos en la realidad, que los documentos; otro principio es el de irrenunciabilidad de derechos que es muy invocado por los trabajadores, quienes van adquiriendo ciertos derechos desde el momento de la suscripción del contrato, como una estabilidad relativa al haber transcurrido tres meses y un día y si pasa de cinco años y un día, tiene una estabilidad laboral permanente y así sucesivamente.</p> <p>1.2. ¿De los procesos analizados sobre desnaturalización del contrato considera usted que se produce por responsabilidad del empleador o por falta de claridad en la normativa laboral?</p> <p>El decreto supremo 003-97 que rige para todo el régimen laboral privado es muy claro, en el artículo 77 determinan los supuestos de desnaturalización del contrato, el numeral dice si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas excediendo el límite máximo permitido, entonces se produce la desnaturalización, por consiguiente, mayormente es por responsabilidad del empleador por falta de un buen asesoramiento y orientación, y no por falta de claridad en la normatividad.</p> <p>1.3. ¿De los procesos analizados sobre desnaturalización del contrato considera usted que se produce por responsabilidad del empleador o por falta de claridad en la normativa laboral?</p> <p>El decreto supremo 003-97 que rige para todo el régimen laboral privado es muy claro, en el artículo 77 determinan los supuestos de</p>

desnaturalización del contrato, el numeral dice si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas excediendo el límite máximo permitido, entonces se produce la desnaturalización, por consiguiente, mayormente es por responsabilidad del empleador por falta de un buen asesoramiento y orientación, y no por falta de claridad en la normatividad.

1.4. ¿Considera Ud. que la normatividad laboral vigente garantiza que los contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las empresas educativas de EBR? ¿Por qué?

Considerando que la actividad educativa de las I.E. son consideradas permanentes y la normatividad vigente es clara en ese sentido, garantizando que los contratos bajo modalidad no se desnaturalicen, por consiguiente, los empleadores deberían cumplirla estrictamente.

La norma 003-97-TR establece los topes máximos de contratación y cuáles son las funciones permanentes, por ejemplo, los contratos por inicio de actividad sólo te permiten hasta 3 años, pasado los 3 años ya no hay inicio de actividad, la regla general señala que, si el tiempo de contratación excede 5 años y un día, ya es un contrato indeterminado totalmente.

En el caso de los docentes que enseñan ciertas horas que no sobrepasan las 4 horas, podrían ser contratados bajo la modalidad a tiempo parcial y los docentes que enseñan pasado las 4 horas deberían ser contratados a tiempo determinado, sin embargo, si excedieran los cinco años un día, correspondería la contratación a plazo indeterminado.

2.1. ¿De acuerdo a la normatividad laboral vigente cuáles son los beneficios sociales establecidos en un contrato o modalidad que corresponde a los docentes de la empresa educativa?

Los docentes de las IEP. Tienen los mismos derechos que le pueda corresponder a cualquier trabajador que labora bajo un contrato, es decir, tiene derecho a una remuneración mensual, a sus beneficios sociales como son las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios y a sus vacaciones, que son las más comunes.

2.2. En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

	<p>Cuando se produce una desnaturalización de contrato, los derechos</p>
--	--

laborales de los trabajadores no se afectarían, muy por el contrario, se estaría garantizando la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo con sus respectivos beneficios sociales.

Con respecto a las vacaciones, los docentes que laboran en la actividad educativa privada sólo laboran de marzo a diciembre y no tienen los 12 meses de trabajo para hacerse acreedor a vacaciones, y si es cesado arbitrariamente tendría derecho pues a lo que es a las vacaciones truncas cuando te truncan tus vacaciones antes de tiempo, entonces si efectivamente hay ciertas falencias o falta de precisión y vacíos legales en el sector educación, haría falta que se regule normativamente estos vacíos, como es el caso de los 2 meses de enero y febrero, tanto del sector público como el privado

2.3. ¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad?

Las características más comunes que presentan las demandas son: que el trabajador haya firmado con el empleador un contrato a un tiempo determinado y luego continúe trabajando y no medie contrato alguno suscrito, y que dicho trabajador ya tengan lo que es el presupuesto de plazo indeterminado; y el otro la existencia pues de una simulación o fraude en las normas establecidas, disfrazando un contrato que no es legal aparentando a uno que pudiera ser legal, contratar a una persona para cumplir determinadas funciones, sin embargo, en la realidad cumple otras funciones para las cuales no fue contratada.

2.4. ¿Finalmente qué acciones realiza su sector a fin de que la de naturalización de contratos sujetos a modalidad no sea un problema recurrente en las empresas educativas?

Como dirección regional de trabajo tenemos dos ejes muy importantes: la capacitación y la difusión de las normas socio laborales, de seguridad y salud es por ello, que nosotros hacemos ferias descentralizadas, capacitamos por sectores, a las empresas y a sus trabajadores, para que sepan sus derechos y para que no se vulneren y no se presenten casos de desnaturalización de contratos.

Ante los casos de quejas de los docentes por la falta de pago de sus beneficios sociales, orientamos para que solucionen de la mejor manera a través de la conciliación administrativa que hoy en día subsiste esa función administrativa en la dirección regional de trabajo. En su mayoría

	<p>logramos conciliar y de alguna manera porque sobresale el</p>
--	--

	<p>incumplimiento que viene el empleador causando y en otras oportunidades también muy pocas son las que no se logran y esas quizás son las que pasan al poder judicial, pero de un 100% estamos hablando de un 90% que estamos solucionando los conflictos laborales.</p>
<p>03 E Abogado especializado en lo laboral</p>	<p>1.1. Desde su experiencia ¿Cómo interpreta Ud. la desnaturalización de Contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?</p> <p>En las entidades educativas privadas se está utilizando los contratos modales en forma indebida dado que las razones de este tipo de contratos tienen como naturaleza jurídica o razón de ser la temporalidad en el trabajo y en el caso de los docentes no estamos hablando de temporalidad sino de continuidad, entonces al utilizar un contrato destinado a labores temporales es que se produce la desnaturalización, porque estamos frente a un hecho que no es temporal, sino que es continuo.</p> <p>1.2. ¿Cuáles son los principios laborales que más se afectan con la desnaturalización de contratos sujetos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?</p> <p>Con la desnaturalización de contratos sujetos bajo modalidad, el primer principio que se afecta es el del acceso al empleo y el segundo principio afectado es de la continuidad laboral, porque los docentes laboran diez meses, debido a que las actividades educativas se inician en marzo y concluyen en diciembre, siendo contratados nuevamente en el mes de marzo. Entonces lo primero es el acceso al empleo, lo segundo la continuidad laboral y como consecuencia de ambos recién la protección en el trabajo</p> <p>1.3 ¿Cuáles serían las causas que generan la afectación a los principios laborales en la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?</p> <p>Una primera causa puede ser el aspecto económico, los centros educativos ven la forma de menores costos frente a los servicios que prestan e interpretan que pueden hacer uso de los contratos modales para esos fines basados en que la norma de la ley magisterial y de la inversión en la educación refieren de que la relación laboral con los docentes se sujeta a las formas de la actividad privada, aplicando la contratación modal que está en el régimen privado, y la segunda causa es pensando que por ser relaciones que van de marzo a diciembre</p>

	<p>son</p>
--	------------

temporales, cuando lo correcto es pensar o interpretar y aplicar que se trata de una relación de continuidad laboral.

1.4. ¿Qué tipos de contratos son los más afectados por la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?

Los contratos modales más afectados son los de incremento de actividad o inicio de actividades o necesidad de mercado, que si bien la ley les da unos plazos de uso de 3 años a 5 años para casos temporales, en el caso de un profesor no estamos hablando de una actividad temporal sino de actividad continua, y si consideramos la continuidad laboral, el contrato que se está afectando es el contrato a plazo indeterminado, cuando los profesores ya tienen más de 5 años y siguen trabajando bajo contratos modales, correspondiendo contrato indeterminado.

2.1. De acuerdo a la normatividad laboral vigente ¿Cuáles son los beneficios sociales que les corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?

El D. Leg.728 indica que producto de una relación laboral nacen los derechos socio laborales como son las remuneraciones y los beneficios sociales, dentro de los cuales está la CTS, las gratificaciones y las vacaciones, por consiguiente, los profesores deberían gozar de los mismos beneficios como cualquier otro trabajador de la actividad privada.

2.2. En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

Se afectan porque al contratarlos de marzo a diciembre hay dos meses en los cuales no tendrían derecho a percibir nada, en el caso de las vacaciones, el D. Leg. 713 indica que para generar el derecho a vacaciones el trabajador tiene que laborar un año completo, el caso de los profesores es sui generis, cómo podrían ellos acceder, entonces faltaría una norma que regule el año laboral a 10 meses con lo se generaría su derecho a vacaciones. En el caso de la CTS se les recorta enero y febrero, entonces debería regularse el tema en forma expresa para que se comprenda en base al principio de continuidad laboral.

2.3. Respecto a la desnaturalización contractual en empresas educativas de EBR, ¿Considera que existen vacíos legales en la normatividad laboral que afecta los beneficios sociales a los docentes? De ser afirmativa la respuesta, ¿Que propondría para mejorar la normatividad?

La normatividad laboral vigente presenta vacíos legales con respecto al año laboral efectivo del docente privado, lo que afectaría sus beneficios sociales como las vacaciones y el recorte de la CTS, motivo por el cual propondría regularlo, considerando dentro del año, los meses de enero y febrero.

No debe quedar ese vacío jurídico sin regular, porque al aplicar la norma del régimen privado considerará la realidad de que hay dos meses en los cuales no tienen contrato los docentes.

2.4. Desde su experiencia profesional ¿Considera Ud. necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en empresas educativas de EBR?

Los docentes que laboran en las empresas educativas deberían estar considerados en un régimen especial, porque la realidad nos impone que no es lo mismo un trabajador de la actividad privada que trabaja los 12 meses del año a los profesores que trabajan 10 meses en el año. Debería darse esa regulación en el sector privado, un mes de vacaciones y el otro mes de preparación de clases o capacitación, a fin de mantener la continuidad laboral.

La 728 puede ser la matriz de la ley general y la ley del profesor privado, considerando ciertas precisiones y particularidades de la labor docente, que hagan las diferenciaciones con los otros trabajadores del sector privado.

Es importante y necesario que las entidades u organizaciones que agremian a los profesores presenten una propuesta legislativa en ese sentido, tomando como base el principio de continuidad laboral.

<p>04 E</p> <p>Docente de IEP.</p>	<p>1.1. Cuáles son las características del tipo de contrato que suscribe con su empleador al iniciar el año lectivo?</p> <p>Al iniciar el año escolar suscribo con la institución educativa privada un contrato bajo modalidad que tiene una duración de 10 meses de marzo a diciembre, por necesidad del servicio de naturaleza temporal. Cumplo funciones como docente en el área de matemática del nivel secundaria y el área de tutoría en una determinada aula.</p>
------------------------------------	--

1.2 Desde su experiencia como docente ¿Por qué es importante conocer el objeto de los contratos laborales sujetos a modalidad?

Anteriormente no prestaba atención al contenido del contrato, debido a la confianza que tenía con los promotores, pero actualmente, antes de firmarlo converso y me informo sobre las condiciones laborales, funciones a cumplir y beneficios sociales a percibir.

1.3. ¿En qué casos un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza?

Un contrato bajo modalidad se desnaturaliza cuando éste no se ajusta a la realidad, es decir, cuando me dan algunas funciones que no competen a las que se puso en el contrato, por ejemplo, cuando me ponen como docente de una determinada área y luego me asignan otras funciones como auxiliar. Otra de las formas en que se desnaturaliza, es cuando el contrato se haya vencido y continúo laborando, los contratos deben tener una fecha de caducidad y ya no debe de continuar sino realizar otro nuevo contrato.

1.4. ¿Por qué cree Ud. que algunos docentes desconocen las causas que conllevan a la desnaturalización de los contratos modales en las empresas educativas privadas de EBR?

El docente desconoce el contenido del contrato que suscribe con el empleador, porque no están bien informado sobre las normas laborales o simplemente no le da mucha importancia, debido a que más le interesa, es trabajar y que se pague por los servicios prestados.

2.1. De acuerdo a los contratos modales ¿Cuáles son los beneficios sociales que le corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?

Corresponden los beneficios sociales que están determinados por ley, la remuneración mensual, la bonificación familiar, el seguro de salud, la compensación por tiempos de servicio y el el periodo vacacional entre otros beneficios, sin embargo, se percibe que el docente no tiene claro que la afp es una retención que se le hace.

	<p>2.2. ¿Qué beneficios sociales obtiene usted como docente en la institución educativa en la cual labora?</p> <p>Los beneficios que obtiene el docente son la remuneración mensual, las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, ESSALUD, la AFP y la compensación por tiempos de servicio. No cuenta con la bonificación familiar porque sus hijos son mayores de edad y tampoco goza del periodo vacacional ya que en los meses de enero y febrero constantemente viaja ausentándome de la localidad.</p> <p>2.3 ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados en el caso de una desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas privadas de EBR?</p> <p>Con la desnaturalización de un contrato los beneficios sociales del docente no se afectarían muy por el contrario se reafirman de tal modo que el empleador tiene que respetar y cumplir con dichos beneficios, en el caso del entrevistado se cumplen por tener una buena relación con el empleador. Anteriormente en otras instituciones si tenía incumplimientos de pagos de sus beneficios.</p> <p>2.4. Según su experiencia ¿Cómo afecta el incumplimiento de los beneficios sociales en la labor y desempeño del docente de una empresa privada de la EBR?</p> <p>El incumplimiento de los beneficios sociales por parte de las empresas privadas influye en la labor y desempeño del docente, se percibe un malestar, incomodidad, insatisfacción y desmotivación, afectando el clima laboral. Hoy en día se observa que ya se va superando esta problemática, en mi caso laboro en una institución educativa particular donde se cumple con mis beneficios sociales, por consiguiente me siento satisfecho.</p>
<p>05 E</p> <p>Promotor de IEP</p>	<p>1.1 ¿Cuáles son los tipos de contrato que suscribe la empresa educativa que Ud. promueve, con los docentes, al iniciar el año lectivo?</p> <p>Como representante legal de la empresa, al iniciar las actividades académicas correspondiente al año lectivo, suscribo con los docentes dos tipos de contratos, a tiempo indeterminado quienes son contratados para laborar por más de 4 horas diarias y a tiempo parcial quienes son contratados para laborar por menos de 4 horas</p>

	diarias.
--	----------

1.2. ¿En qué casos un contrato laboral se desnaturaliza o pierde legalidad?

Un contrato se desnaturaliza cuando no se precisa el tipo de contrato, la causa u objeto de la contratación o cuando el contrato que se suscribe, no corresponde a la actividad que realiza el docente contratado. Es necesario precisar que los docentes no pueden tener un contrato sujeto a modalidad, ya que la actividad de enseñanza en instituciones educativas no tiene fin, es decir la actividad educativa está considerada por las normas vigentes como una actividad continua.

1.3. ¿Considera Ud. que la empresa educativa que promueve se vio obligada en algún momento a utilizar algún mecanismo que alteró la naturaleza de los contratos bajo modalidad? ¿Por qué?

Al inicio de actividades de nuestra Institución Educativa suscribimos con los docentes contratos sujeto a modalidad, pero con el transcurso de los años tuvimos la inspección tanto MINTRA como de SUNAFIL, quienes observaron e indicaron que los contratos modales no correspondían de acuerdo a las características y naturaleza del servicio que brindábamos como Institución, por consiguiente, se tuvo que modificar los contratos modales a indeterminados. Cabe indicar que no se actuó de mala fe, sino por desconocimiento, falta de capacitación sobre el tema y claridad en las normas laborales vigentes.

1.4. ¿Cree Ud. que la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas, son recurrentes? ¿Por qué?

Considero que hace cinco o seis años la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, en las empresas educativas eran recurrentes, porque lamentablemente la actividad educativa privada tiene sus particularidades que no permitía ver con claridad el tipo de contrato que se debía suscribir con los docentes. Hoy en día, pese a que aún persisten algunos vacíos jurídicos está dejando de ser una problemática recurrente, debido a que los docentes vienen laborando bajo un contrato indeterminado, según sea el caso y de acuerdo a ley.

	<p>2.1. De acuerdo a los contratos modales ¿Cuáles son los beneficios sociales que les otorga a los docentes de la empresa educativa que Ud. promueve?</p>
--	--

En el caso de mi empresa, los docentes gozan de los beneficios que determina la Ley, según sea el tipo de contrato. Además del pago de sus remuneraciones tienen el Seguro social (de salud), Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, pago de la CTS, su Asignación familiar y el pago de las vacaciones trucas según corresponda.

2.2. En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

De ser el caso, si se presentará la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, los beneficios sociales de los docentes no se afectarían porque automáticamente los contratos cambiarían a contratos indeterminados, lo que trae como consecuencia que las empresas educativas deben cumplir con los beneficios sociales que indica la ley.

2.3. ¿Considera Ud. que la empresa educativa que promueve se vio obligada en algún momento a utilizar algún mecanismo para evadir el cumplimiento de beneficios sociales a sus docentes?

Debemos tener en cuenta que la actividad educativa privada tiene sus particularidades que no están consideradas en la legislación laboral vigente y a la fecha no han sido atendidas con el propósito de mejorar las condiciones de contratación y la satisfacción tanto del trabajador y como del empleador, pese a este contexto considero en lo personal no utilizar ningún mecanismo para evadir el cumplimiento de beneficios sociales a los docentes, prueba de ello está las visitas y fiscalizaciones que continuamente realizaban los fiscalizadores de SUNAFIL.

2.4. Desde su experiencia ¿Considera Ud. necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en empresas educativas de EBR?

Definitivamente, por la experiencia que tenemos podemos afirmar que debe darse un régimen laboral especial para los docentes, pero de igual forma para las empresas privadas, este hecho permitiría que los docentes sean beneficiados en la mejora de las condiciones laborales y beneficios sociales, y las empresas puedan cumplir con sus compromisos de acuerdo a ley, sin poner

	<p>en riesgo su funcionamiento por no tener un presupuesto adecuado. Citaré un ejemplo, los colegios que cuentan con un promedio de 10 estudiantes por aula no deberían tener el mismo</p>
--	--

	<p>tratamiento que un colegio que tiene 50 estudiantes distribuidos en dos secciones, tiene que darse un tratamiento especial por las características que presentan. Por otro lado, cómo podría la empresa educativa cumplir con la planilla de los docentes en los meses de enero y febrero, ya que las mensualidades del servicio brindado sólo es de marzo a diciembre.</p>
--	--

ANEXO 05

Validación de Instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO			
GRADO ACADÉMICO	NOMBRE Y APELLIDO	PROFESIÓN	%
Doctor en Educación y Administración	Miguel Ángel Valdivia Pinto	Docente - Investigador	80
Magister Derecho Laboral	Gaby Marianela Apaza Copacati	Abogado	85
Doctor Gerencia Pública	Santiago Torres Esteves	Sociólogo	80

Carta de invitación N° 01

Moquegua, 28 de Mayo del 2022

Dr.: Valdivia Pinto Miguel Angel

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento
(guía de entrevista) de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: "Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022." Con el fin de obtener la aprobación del proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022. Comprender si la

desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría los beneficios sociales de los docentes de empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de

Ilo, año 2022. Por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de experto para la validación de la guía de entrevista, 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.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

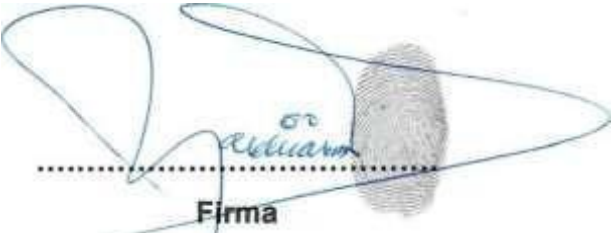
Atentamente.



Bachiller
Arturo Yvan Valdez Valdez
Investigador

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO
I. DATOS GENERALES.

Título: Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022.	
Nombre del instrumento de evaluación	Guía de entrevista

Autor del instrumento		Arturo Yvan Valdez Valdez		
Apellidos y nombres del experto		Miguel Angel Valdivia Pinto		
Título profesional		EDUCACIÓN		
Grado académico del evaluador		Doctor en Educación y Administración		
Especialista		Investigación		
Cargo que desempeña		Docente -ITFIP COLOMBIA-UCV PERU		
Valoración				
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
			x	
 <p style="text-align: center;">Firma</p>				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Indicadores	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
		Valoración 1-30		Valoración 30-60	Valoración del 61100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.				x	

Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías en todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos				x	
-------------	--	--	--	--	---	--

Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.				x	
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías subcategorías.				x	

Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia cantidad y calidad.				x	
-------------	---	--	--	--	---	--

Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, valoración de las categorías subcategorías de la investigación.				x	
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.				x	
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos categorías subcategorías .				x	
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología				x	

	diseño de aplicados par a lograr fundamentar el propósito de a investigación.						
--	--	--	--	--	--	--	--

Pertinencia	El instrumento muestra o responde a				x	
	El momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración: 80

De 1 al 30 — No valida (reformularla)

De 31 a 60 — Valido (mejorar)

De 61 a 100 — Valido (aplicar)

ILO, 30 de Mayo del 2022



Firma del experto

Miguel Angel Valdivia Pinto

Apellidos y nombres

DOCENTE - {INVESTIGADOR
CPPe. 2201326270



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

18/6/22, 15:44

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VALDIVIA PINTO, MIGUEL ANGEL DNI 01326270	LICENCIADO EN EDUCACION FISICA EDUCACION FISICA Fecha de diploma: 21/05/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
VALDIVIA PINTO, MIGUEL ANGEL DNI 01326270	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/09/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU

<p>VALDIVIA PINTO, MIGUEL ANGEL DNI 40768346</p>	<p>BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 16/11/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU</p>
<p>VALDIVIA PINTO, MIGUEL ANGEL DNI 01326270</p>	<p>MAGISTER SCIENTIAE EN: EDUCACION MENCION EN: DIDACTICA DE LA EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 07/02/2013 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU</p>

	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	
VALDIVIA PINTO, MIGUEL ANGEL L.E. 40168346	ABOGADO Fecha de diploma: 27/12/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
VALDIVIA PINTO, MIGUEL ANGEL DNI 40768346	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/07/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

about:blank

Carta de invitación N ° 02

Moquegua, 02 de junio del 2022 Dra.:

Apaza Copacati, Gaby Marianela

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento
(guía de entrevista) de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: "Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022." Con el fin de obtener la aprobación del proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría los beneficios sociales de los docentes de empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022. Por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de experto para la validación de la guía de entrevista, 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.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Bachiller
Arturo Yvan Valdez Valdez
Investigador

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO
I. DATOS GENERALES.

Titulo: Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022.	
Nombre del instrumento de evaluación	Guía de entrevista
Autor del instrumento	Arturo Yvan Valdez Valdez
Apellidos y nombres del experto	APAZA COPACATI, Gaby Marianela

Título profesional	Abogado			
Grado académico del evaluador	Magister			
Especialista	Derecho Laboral			
Cargo que desempeña	Abogada Laboralista			
Valoración				
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
			x	
				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Indicadores	Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Valoración 1-30		Valoración 30-60	Valoración del 61-100	
Claridad	Los ítems están formulados en lenguaje apropiado				x	

	sin ambigüedades y comprensible.					
--	---	--	--	--	--	--

Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos				x	
-------------	---	--	--	--	---	--

Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.				x	
------------	--	--	--	--	---	--

Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.				x	
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la investigación y los				x	

	<p>ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.</p>					
Intencionalidad	<p>Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, valoración de las categorías subcategorías de la investigación.</p>				x	
Consistencia	<p>La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y</p>				x	

	teórico,					
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos categorías subcategorías .				x	

Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología				x	
	diseño de aplicados para lograr fundamentar el propósito de a investigación.				X	
Pertinencia	El instrumento muestra responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.				x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración: 85

De 1 al 30 — No valida (reformularla)

De 31 a 60 — Valido (mejorar)

De 61 a 100 — Valido (aplicar)

Moquegua, 03 de junio del 2022



The image shows a handwritten signature in blue ink over a professional stamp. The stamp is rectangular and contains the following text: "Gaby M. Aceza Copacat" at the top, a small star icon to the left of "ABOGADA", and "C.A.M. 0979" at the bottom. Below the stamp, the text "Firma del experto" is printed. The signature itself is written in a cursive style and reads "Aceza Copacat, Gaby Bronzón".

Apellidos y nombres:



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

19/6/22, 0:09

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
APAZA COPACATI, GABY MARIANELA DNI 04431450	BACHILLER EN DERECHO - Fecha de diploma: 10/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI PERU
APAZA COPACATI, GABY MARIANELA DNI 04431450	ABOGADO Fecha de diploma: 13/03/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI PERU
APAZA COPACATI, GABY MARIANELA DNI 04431450	MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL Fecha de diploma: 15/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2015 Fecha egreso: 20/12/2015	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI PERU

Carta de invitación N° 03

Moquegua, 30 de mayo del 2022 Dr.:

Torres Esteves Santiago

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento
(guía de entrevista) de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: "Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022." Con el fin de obtener la aprobación del proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría los beneficios sociales de los docentes de empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022. Por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de experto para la validación de la guía de entrevista, 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.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Bachiller


Arturo Yvan Valdez Valdez

Investigador

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

I. • DATOS GENERALES.

Título: Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022.

Nombre del instrumento de evaluación	Guía de entrevista			
Autor del instrumento	Arturo Yvan Valdez Valdez			
Apellidos y nombres del experto	Torres Esteves Santiago			
Título profesional	Sociólogo			
Grado académico del evaluador	Doctor			
Especialista	Gerencia Pública			
Cargo que desempeña	Docente Especialista			
Valoración				
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Buena	Excelente
			X	
				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Indicadores	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
		Valoración 1-30		Valoración 30-60	Valoración del 61-100	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.				X	

Objetividad	Los ítems permiten medir las categorías todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos				X	
-------------	---	--	--	--	---	--

Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.				X	
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías subcategorías.				X	
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido,				X	

	valoración de las categorías subcategorías de la investigación.					
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.				X	

Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos categorías subcategorías.				X	
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología y				X	
	diseño de aplicad os para lograr fundamentar el propósito de a investigación.					
Pertinencia	El instrumento muestra o responde momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes.

Promedio de valoración: 80

De 1 al 30 — No valida (reformularla)

De 31 a 60 — Valido (mejorar)

De 61 a 100 — Valido (aplicar)

Ilo, 31 de Mayo del 2022


Firma del experto

Apellidos y nombre PORRÉS EYEVEZ SANTIAGO

19/6/22, 0:10



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

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

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TORRES ESTEVEZ, SANTIAGO DNI 04436867	BACHILLER EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 24/09/1982 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
TORRES ESTEVEZ, SANTIAGO DNI 04436867	LICENCIADO EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 23/09/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PERU
TORRES ESTEVES, SANTIAGO DNI 04436867	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 13/10/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

<p>TORRES ESTEVEZ, SANTIAGO DNI 04436867</p>	<p>DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/08/2013 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
--	---	--

ANEXO 06
INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE
DATOS

Instrucciones:

GUÍA DE
ENTREVISTA

Se recomienda leer cada interrogante formulada y responder con claridad y veracidad desde su experiencia y conocimiento, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

Nombre del entrevistado:
Cargo: FISCALIZADOR LABORAL
Entidad: SUNAFIL
Dependencia:
Moquegua Fecha de
entrevista:
Objetivos de entrevista:

OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1. – Desde su experiencia ¿Cuáles son las causas más recurrentes por las que los docentes de las empresas educativas de EBR acuden a su entidad?

Pregunta 2.- ¿Cuáles son los principios más invocados entre las quejas o demandas que presentan los administrados respecto de la desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 3.- De los procesos analizados, sobre la desnaturalización de contratos ¿Considera usted que se produce por responsabilidad del Empleador o por falta de claridad en la normatividad laboral? ¿Por qué?

Pregunta 4.- ¿Considera Ud. que la normatividad laboral vigente garantiza que los Contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las empresas educativas de EBR? ¿Por qué?

OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1. – De acuerdo a la normatividad laboral vigente ¿Cuáles son los beneficios sociales establecidos en un contrato bajo modalidad que le corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 2.- En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 3.- ¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 4.- ¿Qué acciones realiza SUNAFIL a fin de que la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad no sea una problemática recurrente, en las empresas educativas de EBR?

GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones:

Se recomienda leer cada interrogante formulada y responder con claridad y veracidad desde su experiencia y conocimiento, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

Nombre del entrevistado:

Cargo:

Entidad: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del

Empleo Dependencia: Moquegua

Fecha de

entrevista:

Objetivos de

entrevista:

OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1. – Desde su experiencia ¿Cuáles son las causas más recurrentes por las que los docentes de las empresas educativas de EBR acuden a su entidad?

Pregunta 2.- ¿Cuáles son los principios más invocados entre las quejas o demandas que presentan los administrados respecto de la desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 3.- De los procesos analizados, sobre la desnaturalización de contratos ¿Considera usted que se produce por responsabilidad del Empleador o por falta de claridad en la normatividad laboral? ¿Por qué?

Pregunta 4.- ¿Considera Ud. que la normatividad laboral vigente garantiza que los Contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las empresas educativas de EBR? ¿Por qué?

OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1. – De acuerdo a la normatividad laboral vigente ¿Cuáles son los beneficios sociales establecidos en un contrato bajo modalidad que le corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 2.- En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 3.- ¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 4.- ¿Qué acciones realiza el GRT a fin de que la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad no sea una problemática recurrente, en las empresas educativas de EBR?

GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones:

Se recomienda leer cada interrogante formulada y responder con claridad y veracidad desde su experiencia y conocimiento, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: Cargo:
ABOGADO Entidad:
Fecha de entrevista:
Objetivos de entrevista:

OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1.- Desde su experiencia ¿Cómo interpreta Ud. la desnaturalización de Contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 2.- ¿Cuáles son los principios laborales que más se afectan con la desnaturalización de contratos sujetos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 3.- ¿Cuáles serían las causas que generan la afectación a los principios laborales en la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 4.- ¿Qué tipos de contratos son los más afectados por la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?

OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1. – De acuerdo a la normatividad laboral vigente ¿Cuáles son los beneficios sociales que les corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 2.- En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 3.- Respecto a la desnaturalización contractual en empresas educativas de EBR, ¿Considera que existen vacíos legales en la normatividad laboral que afecta los beneficios sociales a los docentes? De ser afirmativa la respuesta, ¿Que propondría para mejorar la normatividad?

Pregunta 4.- Desde su experiencia profesional ¿Considera Ud. necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en empresas educativas de EBR?

GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones:

Se recomienda leer cada interrogante formulada y responder con claridad y veracidad desde su experiencia y conocimiento, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: Cargo:
DOCENTE Entidad:
IEP
Dependencia: Ministerio de Educación
Fecha de entrevista:
Objetivo de entrevista:

OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1.- ¿Cuáles son las características del tipo de contrato que suscribe con su empleador al iniciar el año lectivo?

Pregunta 2.- Desde su experiencia como docente ¿Por qué es importante conocer el objeto de los contratos laborales sujetos a modalidad?

Pregunta 3.- ¿En qué casos un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza o pierde legalidad?

Pregunta 4.- ¿Por qué cree Ud. que algunos docentes desconocen las causas que conllevan a la desnaturalización de los contratos modales en las empresas educativas privadas de EBR?

OE2: Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría los beneficios sociales de los docentes de empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1.- De acuerdo a los contratos modales ¿Cuáles son los beneficios sociales que le corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 2.- ¿Qué beneficios sociales obtiene como docente en la institución educativa en la cual labora?

Pregunta 3.- ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados en el caso de una desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas privadas de la EBR?

Pregunta 4.- Según tu experiencia ¿Cómo afecta el incumplimiento de los beneficios sociales en la labor y desempeño del docente de una empresa privada de la EBR?

GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones:

Se recomienda leer cada interrogante formulada y responder con claridad y veracidad desde su experiencia y conocimiento, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado: Cargo:
PROMOTOR
Entidad: IEP
Dependencia: Ministerio de Educación
Fecha de entrevista:
Objetivo de entrevista:

OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1.- ¿Cuáles son los tipos de contrato que suscribe la empresa educativa que Ud. promueve, con los docentes, al iniciar el año lectivo?

Pregunta 2.- ¿En qué casos un contrato laboral se desnaturaliza o pierde legalidad?

Pregunta 3.- ¿Considera Ud. que la empresa educativa que promueve se vio obligada en algún momento a utilizar algún mecanismo que alteró la naturaleza de los contratos bajo modalidad? ¿Por qué?

Pregunta 4.- ¿Cree Ud. que la desnaturalización de los contratos sujetos a

modalidad en las empresas educativas, son recurrentes? ¿Por qué??

OE2: Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría los beneficios sociales de los docentes de empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1.- De acuerdo con los contratos modales ¿Cuáles son los beneficios sociales que les otorga a los docentes de la empresa educativa que Ud. promueve?

Pregunta 2.- En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 3.- ¿Considera Ud. que la empresa educativa que promueve se vio obligada en algún momento a utilizar algún mecanismo para evadir el cumplimiento de beneficios sociales a sus docentes?

Pregunta 4.- Desde su experiencia ¿Considera Ud. necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en empresas educativas de EBR?

Codificación de los entrevistados

N°	ENTREVISTADOS	CODIFICACIÓN
1	Rilmer Elías Ticona Mamani Fiscalizador de SUNAFIL	01 E
2	Higinio Antonio Peñaloza Carrillo Inspector de trabajo GRT	02 E
3	Gilberto Luis Zeballos Ponce Abogado especializado en lo laboral	03 E

4		04 E
----------	--	-----------------

	Hugo Mario Yanque Pari Docente de IEP.	
5	Jorge Luis Alvarado García Promotor de IEP. “La Científica”	05 E

CARTA 01 E

Moquegua, 06 de junio del 2022

Sr. Intendente Regional de SUNAFIL Moquegua.

Asunto: Solicito Autorización para aplicación de entrevistas dirigida a Inspectores Laborales de su representada con fines académicos.

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que en calidad de Bachiller de la Universidad Cesar Vallejo estoy realizando el trabajo de investigación cualitativa titulada: “Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2019.” Con el propósito de obtener el grado académico de Abogado.

Con la finalidad de recoger información sobre el tema de estudio de la presente investigación, es que me dirijo ante Ud. para solicitar el apoyo y autorización correspondiente en la aplicación de entrevistas con fines de estudio, a dos inspectores laborales de su representada, quienes con su experiencia profesional darán valiosa

información para la Investigación.

Adjunto a la presente Guía de Entrevista.

Conocedor de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Arturo Yvan Valdez Valdez', with a large, stylized initial 'A' and 'V'.

Bachiller
Arturo Yvan Valdez Valdez
Investigador

GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones:

Se recomienda leer cada interrogante formulada y responder con claridad y veracidad desde su experiencia y conocimiento, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

Nombre del entrevistado: *Rilmer Elias Ticna Mamani*
Cargo: *Inspector de Trabajo*
Entidad: *SUNAFIL - Instancia Regional Moquegua*
Fecha de entrevista: *03/06/2022*
Objetivos de entrevista:

OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1. - Desde su experiencia ¿Cuáles son las causas más recurrentes por las que los docentes de las empresas educativas de EBR acuden a su entidad?

Pregunta 2.- ¿Cuáles son los principios más invocados entre las quejas o demandas que presentan los administrados respecto de la desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 3.- De los procesos analizados, sobre la desnaturalización de contratos ¿Considera usted que se produce por responsabilidad del Empleador o por falta de claridad en la normatividad laboral? ¿Por qué?

Pregunta 4.- ¿Considera Ud. que la normatividad laboral vigente garantiza que los Contratos bajo modalidad no se desnaturalicen en las empresas educativas de EBR? ¿Por qué?

OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1. - De acuerdo a la normatividad laboral vigente ¿Cuáles son los beneficios sociales establecidos en un contrato bajo modalidad que le corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 2.- En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 3.- ¿Qué características presentan las demandas por desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 4.-¿Qué acciones realiza SUNAFIL a fin de que la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad no sea una problemática recurrente, en las empresas educativas de EBR?

Rilmer Elias Ticna Mamani
29424257

Rilmer Elias Ticna Mamani
RILMER ELIAS TICNA MAMANI
Inspector de Trabajo
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

CARTA 02 E

Moquegua, 02 de junio del

2022 Sres. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Moquegua

Asunto: Solicito Autorización para aplicación de entrevista con fines académicos sobre “La Desnaturalización de Contratos Modales” dirigida a un especialista de su representada con fines académicos.

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que en calidad de Bachiller de la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando el trabajo de investigación cualitativa titulada: “Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022.” con el propósito de obtener el grado académico de Abogado.

Con la finalidad de recoger información sobre el tema de estudio de la presente investigación, es que me dirijo ante Ud. para solicitar el apoyo y autorización correspondiente en la aplicación de una entrevista con fines de estudio a un especialista laboral de su representada, quien con su experiencia profesional dará valiosa información para la Investigación.

Adjunto a la presente Guía de Entrevista.

Conocedor de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Bachiller

Arturo Yvan Valdez Valdez
Investigador

**CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL ENTREVISTADO PARA EL USO DE
DATOS PERSONALES**

Yo, Higinio Antonio Peñaloza Carrillo, identificado con DNI N° 04417829, otorgo mi consentimiento para el uso de mis datos personales brindados en la entrevista con fines de estudio en la tesis denominada **“DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD, EN EMPRESAS EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, EN LA PROVINCIA DE ILO, 2022.”** Sin restricción de tiempo y la ubicación geográfica en donde se pueda distribuir el referido material.

La presente autorización se otorga a fin de que el uso de los datos personales e información brindada sea utilizado exclusivamente para fines académicos. Asimismo, se me ha informado que el referido material para la elaboración de la tesis será publicado en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

Moquegua, 02 de junio del 2022.

.....
..

Higinio Antonio Peñaloza Carrillo

DNI N° 04417829

CARTA 03 E

Moquegua, 02 de junio del 2022

Dr.: GILBERTO LUIS ZEBALLOS PONCE

Asunto: Participación en la realización de una Entrevista con fines académicos.

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: “Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022.” Con el fin de obtener la aprobación del proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo y comprender si afectaría los beneficios sociales de los docentes. Por lo que resulta pertinente realizar entrevistas a profesionales conocedores del tema de estudio, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra entrevista.

Al estar seguro de su participación, se adjunta a la presente la guía de entrevista con el cuestionario de preguntas a responder.

Conocedor de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Bachiller

Arturo Yvan Valdez Valdez

Investigador

GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones:

Se recomienda leer cada interrogante formulada y responder con claridad y veracidad desde su experiencia y conocimiento, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA

Nombre del entrevistado:

Cargo: ABOGADO

Entidad: Dependencia:

Fecha de entrevista:

Objetivos de entrevista:

OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1.- Desde su experiencia ¿Cómo interpreta Ud. la desnaturalización de Contratos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 2.- ¿Cuáles son los principios laborales que más se afectan con la desnaturalización de contratos sujetos bajo modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 3.- ¿Cuáles serían las causas que generan la afectación a los principios laborales en la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?

Pregunta 4.- ¿Qué tipos de contratos son los más afectados por la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de EBR?

OE2. Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría beneficios sociales a docentes de las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.

Pregunta 1. – De acuerdo a la normatividad laboral vigente ¿Cuáles son los beneficios sociales que les corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 2.- En la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad ¿Cómo se afectan los beneficios sociales de los docentes de una empresa educativa de EBR?

Pregunta 3.- Respecto a la desnaturalización contractual en empresas educativas de EBR, ¿Considera que existen vacíos legales en la normatividad laboral que afecta los beneficios sociales a los docentes? De ser afirmativa la respuesta, ¿Que propondría para mejorar la normatividad?

Pregunta 4.- Desde su experiencia profesional ¿Considera Ud. necesario un régimen laboral especial para los docentes que laboran en empresas educativas de EBR?



GILBERTO LUIS ZEGALLO PONCE
ABOGADO
I.C.A.T. - 595


CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL ENTREVISTADO PARA EL USO DE DATOS PERSONALES

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN DEL ENTREVISTADO PARA EL USO DE DATOS PERSONALES

Yo, GILBERTO LUIS ZEBALLOS PONCE, identificado con DNI. N° 00487901, otorgo mi consentimiento para el uso de mis datos personales brindados en la entrevista de la tesis denominada "DES NATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD, EN EMPRESAS EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, EN LA PROVINCIA DE ILO, 2022." Sin restricción de tiempo y la ubicación geográfica en donde se pueda distribuir el referido material.

La presente autorización se otorga a fin de que el uso de los datos personales e información brindada sea utilizado exclusivamente para fines académicos. Asimismo, se me ha informado que el referido material para la elaboración de la tesis será publicado en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

Ilo, 02 de junio del 2022.


GILBERTO LUIS ZEBALLOS PONCE
DNI. N° 00487901

CARTA 04 E

Ilo, 02 de junio del 2022

Prof. Hugo Mario Yanque Pari

Asunto: Participación en la realización de una Entrevista con fines académicos.

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: “Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022.” Con el fin de obtener la aprobación del proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo y comprender si afectaría los beneficios sociales de los docentes. Por lo que resulta pertinente realizar entrevistas a profesionales conocedores del tema de estudio, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra entrevista.

Al estar seguro de su participación, se adjunta a la presente la guía de entrevista con el cuestionario de preguntas a responder.

Conocedor de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Bachiller

Arturo Yvan Valdez Valdez


Investigador

GUÍA DE ENTREVISTA

Instrucciones:

Se recomienda leer cada interrogante formulada y responder con claridad y veracidad desde su experiencia y conocimiento, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

GUÍA DE ENTREVISTA	
Nombre del entrevistado: Hugo Mario Yanque Pari Cargo: DOCENTE Entidad: IEP Dependencia: Ministerio de Educación Fecha de entrevista: 02.06.22 Objetivo de entrevista:	
OE1. Identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.	
Pregunta 1.- ¿Cuáles son las características del tipo de contrato que suscribe con su empleador al iniciar el año lectivo?	
Pregunta 2.- Desde su experiencia como docente ¿Por qué es importante conocer el objeto de los contratos laborales sujetos a modalidad?	
Pregunta 3.- ¿En qué casos un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza o pierde legalidad?	
Pregunta 4.- ¿Por qué cree Ud. que algunos docentes desconocen las causas que conllevan a la desnaturalización de los contratos modales en las empresas educativas privadas de EBR?	
OE2: Comprender si la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad afectaría los beneficios sociales de los docentes de empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, año 2022.	
Pregunta 1.- De acuerdo a los contratos modales ¿Cuáles son los beneficios sociales que le corresponden a los docentes de una empresa educativa de EBR?	
Pregunta 2.- ¿Qué beneficios sociales obtiene como docente en la institución educativa en la cual labora?	
Pregunta 3.- ¿Cuáles son los beneficios sociales afectados en el caso de una desnaturalización de contratos bajo modalidad en las empresas privadas de la EBR?	
Pregunta 4.- Según tu experiencia ¿Cómo afecta el incumplimiento de los beneficios sociales en la labor y desempeño del docente de una empresa privada de la EBR?	


.....
Hugo Yanque Pari

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN DEL ENTREVISTADO PARA
EL USO DE DATOS PERSONALES**

Yo, Hugo Mario Yanque Pari, identificado con DNI. N° 04412879, otorgo mi consentimiento para el uso de mis datos personales brindados en la entrevista de la tesis denominada **"DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD, EN EMPRESAS EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, EN LA PROVINCIA DE ILO, 2022."** Sin restricción de tiempo y la ubicación geográfica en donde se pueda distribuir el referido material.

La presente autorización se otorga a fin de que el uso de los datos personales e información brindada sea utilizado exclusivamente para fines académicos. Asimismo, se me ha informado que el referido material para la elaboración de la tesis será publicado en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

Ilo, 03 de junio del 2022.

A handwritten signature in blue ink is positioned to the left of a blue ink fingerprint. Both are placed above a horizontal dotted line.

Hugo Mario Yanque Pari

DNI. N° 04412879

CARTA 05 E

Ilo, 02 de junio del 2022

Prof. Jorge Luis Alvarado García

Asunto: Participación en la realización de una Entrevista con fines académicos.

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: “Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022.” Con el fin de obtener la aprobación del proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad identificar los factores que contribuyen a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en las empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo y comprender si afectaría los beneficios sociales de los docentes. Por lo que resulta pertinente realizar entrevistas a profesionales conocedores del tema de estudio, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra entrevista.

Al estar seguro de su participación, se adjunta a la presente la guía de entrevista con el cuestionario de preguntas a responder.

Conocedor de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Bachiller

Arturo Yvan Valdez Valdez

Investigador

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL ENTREVISTADO PARA EL USO DE DATOS PERSONALES

Yo, Jorge Luis Alvarado García, identificado con DNI N° 04649031, otorgo mi consentimiento para el uso de mis datos personales brindados en la entrevista con fines de estudio para el desarrollo de la tesis denominada **“DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD, EN EMPRESAS EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR, EN LA PROVINCIA DE ILO, 2022.”** Sin restricción de tiempo y la ubicación geográfica en donde se pueda distribuir el referido material.

La presente autorización se otorga a fin de que el uso de los datos personales e información brindada sea utilizado exclusivamente para fines académicos. Asimismo, se me ha informado que el referido material para la elaboración de la tesis será publicado en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

Ilo, 02 de junio del 2022.



.....

..... Jorge Luis

Alvarado García

DNI N° 04649031



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FUENTES RUIZ JOSÉ WILMER, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022.", cuyo autor es VALDEZ VALDEZ ARTURO YVAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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.

CALLAO, 21 de Octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FUENTES RUIZ JOSÉ WILMER : 09963483 ORCID: 0000-0001-5876-6752	Firmado electrónicamente por: JWFUENTES2 el 21- 10-2022 08:48:16

Código documento Trilce: INV - 0992791