



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**PRECARIEDAD DOCENTE Y VACÍOS LEGALES EN LA EDUCACIÓN
PERUANA: URGENCIA DE REFORMAS PARA LA EQUIDAD Y LA
PROTECCIÓN LABORAL**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

Daphne Cristina Ampuero Bottger

<https://orcid.org/0009-0002-3356-5430>

ASESOR

Dr. José Francisco Esquerre Lázaro

<https://orcid.org/0009-0006-7301-1669>

LIMA – PERÚ-2025

PRECARIEDAD DOCENTE Y VACÍOS LEGALES EN LA EDUCACIÓN PERUANA: URGENCIA DE REFORMAS PARA LA EQUIDAD Y LA PROTECCIÓN LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	14%	5%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
2	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
3	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
4	pdfcoffee.com Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to unifranz Trabajo del estudiante	<1%
6	www.leyes.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	issuu.com Fuente de Internet	<1%
9	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	www.ugt.es Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

A los docentes del Perú, que, pese a la precariedad, la sobrecarga emocional y las condiciones adversas, continúan ejerciendo su vocación con integridad y compromiso, formando ciudadanos y transformando realidades a través de la educación.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por su apoyo constante y por acompañarme incondicionalmente en cada etapa de este proceso. A mis profesores y tutores, por su guía, exigencia y formación académica, que han enriquecido mi camino profesional. Y, en especial, a los docentes entrevistados, cuya valentía y honestidad al compartir sus experiencias hicieron posible esta investigación. Gracias por su tiempo, su testimonio y su confianza.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
GLOSARIO	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 MARCO TEÓRICO	1
1.1.1. EL TRABAJO DOCENTE DESDE EL DERECHO LABORAL	1
<i>a) Fundamentos del derecho laboral aplicables al magisterio</i>	1
<i>b) Casuística nacional: informalidad y vulneración de derechos</i>	4
<i>c) Legislación nacional: deficiencias y vacíos normativos</i>	7
<i>d) Comparación normativa internacional: experiencias destacables</i>	11
<i>e) Propuesta y reflexión crítica</i>	15
1.1.2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES E INTERNACIONALES	20
<i>a) Interdependencia entre condiciones laborales docentes y calidad educativa</i>	23
<i>b) El rol del Estado como garante del trabajo docente</i>	26
<i>c) Vacíos de articulación en el contexto peruano</i>	27
<i>d) Propuesta normativa integral</i>	28
1.1.3. JUSTICIA SOCIAL Y EQUIDAD EN EL TRABAJO DOCENTE	31
<i>a) Teorías contemporáneas de justicia y aplicación al magisterio</i>	31
<i>b) ¿Qué es el trabajo emocional?</i>	35
<i>c) Perspectiva de género y condiciones laborales</i>	38
<i>d) Propuesta político-normativa integral</i>	42
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	46
2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	46
2.1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	47
2.1.2. PREGUNTAS ESPECÍFICAS DEL PROBLEMA	47
2.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	48
2.2.1. OBJETIVOS GENERAL	48
2.2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	48
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	48
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	48
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	49
2.4. VARIABLES	49
2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE (VI): MARCO JURÍDICO VIGENTE QUE REGULA LA LABOR DOCENTE EN EL PERÚ.	49
2.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE (VD): CONDICIONES LABORALES Y PROTECCIÓN EFECTIVA DE DERECHOS DEL MAGISTERIO.	49
2.4.3. VARIABLE INTERVINIENTE (VI): SALUD EMOCIONAL DEL DOCENTE Y CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO.	49
2.5. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICAS PARA EL TRABAJO DE CAMPO	49
2.6. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	50
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	53

3.4. UNIDAD DE ANÁLISIS	54
3.5. UNIDADES DE ANÁLISIS COMPLEMENTARIAS	54
3.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS	55
3.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	55
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	57
4.1. DESCRIPCIÓN DEL GRUPO ENTREVISTADO	57
4.2. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y HALLAZGOS PRINCIPALES	58
4.2.1. CONDICIONES LABORALES: CARGA EXCESIVA Y CONTRATACIÓN PRECARIA	58
4.2.2. PERCEPCIÓN DEL MARCO LEGAL: NORMAS INSUFICIENTES O INAPLICADAS	59
4.2.3. BIENESTAR EMOCIONAL Y SALUD MENTAL DOCENTE	59
4.2.4. PROPUESTAS DE MEJORA DESDE LA EXPERIENCIA DOCENTE	59
4.3. ANÁLISIS INTEGRADOR: EVIDENCIA EMPÍRICA Y MARCO JURÍDICO	60
4.4. CONCLUSIONES PRELIMINARES DEL ANÁLISIS	60
CAPÍTULO V: PROPUESTA NORMATIVA Y DISCUSIÓN	62
5.1. JUSTIFICACIÓN DE LA REFORMA LEGAL	62
5.2. PROPUESTA NORMATIVA: LINEAMIENTOS CENTRALES	63
5.2.1. EXTENSIÓN DEL MARCO DE PROTECCIÓN A DOCENTES DEL SECTOR PRIVADO	63
5.2.2. FISCALIZACIÓN LABORAL ESPECIALIZADA EN EL SECTOR EDUCATIVO	63
5.2.3. BIENESTAR DOCENTE COMO DERECHO	64
5.2.4. MECANISMOS DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS	64
5.3. DISCUSIÓN: UN ENFOQUE DESDE LA JUSTICIA SOCIAL Y EL DERECHO COMPARADO	64
5.4. IMPACTO ESPERADO DE LA PROPUESTA	65
5.5. CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO	66
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES FINALES Y RECOMENDACIONES GENERALES	67
6.1. CONCLUSIONES FINALES	67
6.2. RECOMENDACIONES GENERALES	68
6.3. REFLEXIÓN FINAL	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	1
ANEXO 1: VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	2
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	3
ANEXO 3: GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	4
ANEXO 4: ENCUESTAS DIRIGIDO A: DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS Y PÚBLICAS EN LIMA METROPOLITANA.	6
ANEXO 5: MATRIZ COMPARATIVA DE LEGISLACIÓN SOBRE EDUCACIÓN Y PROTECCIÓN DOCENTE	7
ANEXO 8: GRÁFICOS DE RESULTADOS: CONDICIONES LABORALES PERCIBIDAS	8
ANEXO 9: NOMBRE DEL DOCUMENTO: PRECARIEDAD DOCENTE Y VACÍOS LEGALES EN LA EDUCACIÓN PERUANA	13

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i>	Instrumentos de investigación aplicados	55
----------------	---	----

Resumen

Esta tesis analiza el marco jurídico que regula el ejercicio docente en el Perú, identificando vacíos legales y deficiencias estructurales que afectan las condiciones laborales del magisterio, en especial en el ámbito privado. En un escenario caracterizado por reformas incompletas, escasa fiscalización estatal y aplicación deficiente de la normativa vigente, los derechos de los docentes se encuentran debilitados, lo que incide directamente en la calidad del servicio educativo.

El estudio parte del reconocimiento del rol fundamental del profesorado en el desarrollo nacional y pone en evidencia cómo, pese a esa importancia, sus derechos laborales no cuentan con la protección legal adecuada. Contratos temporales, jornadas extendidas sin remuneración adicional, ausencia de beneficios sociales y falta de mecanismos efectivos de denuncia configuran un panorama de precariedad persistente. Esta situación se ve agravada por la distancia entre el derecho formal y su aplicación real.

Mediante una metodología cualitativa y un enfoque de derecho comparado, la investigación examina tanto la legislación nacional como marcos normativos de países latinoamericanos que han avanzado en la protección laboral del docente. Asimismo, se recogen testimonios de profesionales de la educación privada, cuyas voces resultan clave para proponer una reforma normativa viable, contextualizada y basada en principios de justicia social y equidad laboral.

El estudio concluye con propuestas orientadas a fortalecer el marco legal, asegurar la fiscalización efectiva y promover condiciones laborales justas para todos los docentes, como paso indispensable hacia una educación de calidad.

Palabras clave: precariedad laboral, ejercicio docente, derechos laborales, marco normativo laboral, protección laboral.

Abstract

This thesis analyzes the legal framework regulating teaching in Peru, identifying legal gaps and structural deficiencies that affect the labor conditions of educators, especially in the private sector. In a scenario characterized by incomplete reforms, limited state oversight, and poor implementation of existing regulations, teachers' rights are weakened, directly impacting the quality of educational services.

The study recognizes the fundamental role of educators in national development and highlights how, despite this importance, their labor rights lack adequate legal protection. Temporary contracts, extended work hours without additional pay, absence of social benefits, and lack of effective complaint mechanisms contribute to a persistent state of precariousness. This situation is exacerbated by the gap between formal law and its actual application.

Using a qualitative methodology and a comparative law approach, the research examines both national legislation and the regulatory frameworks of Latin American countries that have advanced in the protection of teachers' labor rights. Additionally, testimonies from private education professionals are collected, which are key in proposing a feasible, contextually relevant reform based on principles of social justice and labor equity.

The study concludes with proposals aimed at strengthening the legal framework, ensuring effective oversight, and promoting fair labor conditions for all educators as an essential step toward quality education.

Keywords: labor precariousness, teaching practice, labor rights, labor regulatory framework, labor protection.

Glosario

Vacíos normativos: ámbitos no regulados o insuficientemente regulados por el ordenamiento jurídico, que generan desprotección.

Precariedad laboral: condición de inseguridad en el empleo, caracterizada por inestabilidad contractual, bajos ingresos y ausencia de derechos sociales.

Derecho formal vs. Derecho Real: distinción entre lo que las normas establecen y lo que ocurre en la práctica.

Reforma normativa: proceso de modificación del marco legal vigente con el fin de mejorar su alcance y eficacia.

Institucionalidad pública: conjunto de entidades y mecanismos estatales encargados de aplicar, fiscalizar y garantizar el cumplimiento de la ley.

Bloque de constitucionalidad: conjunto de normas constitucionales y tratados internacionales que tienen jerarquía constitucional o supralegal.

Tutela efectiva: garantía de acceso a mecanismos adecuados para proteger derechos vulnerados.

Negociación colectiva: proceso por el cual trabajadores y empleadores acuerdan condiciones laborales mediante el diálogo.

Salud ocupacional: conjunto de prácticas destinadas a proteger la salud física y mental en el entorno laboral.

Introducción

La presente tesis se propone analizar críticamente el marco normativo que regula el trabajo docente en el Perú, en especial en el sector privado, a la luz de las condiciones reales en las que se desarrolla la labor educativa. El estudio parte del reconocimiento de una problemática estructural: mientras el rol del docente es ampliamente valorado en el discurso público, en la práctica persisten condiciones de trabajo que vulneran derechos fundamentales.

La precariedad laboral, expresada en contratos inestables, jornadas extensas no remuneradas, falta de beneficios y escasa protección institucional, se ha normalizado en muchos espacios educativos, afectando no solo a los docentes, sino también al derecho de los estudiantes a recibir una educación de calidad. Esta situación se agrava ante la falta de una legislación especializada y la débil presencia del Estado como garante de los derechos laborales en el sector privado.

El objetivo de esta investigación es contribuir a la construcción de un marco legal más justo y coherente que proteja efectivamente a los docentes, a partir de un enfoque constitucional y de derecho laboral, con perspectiva de justicia social. Para ello, se emplea una metodología cualitativa, que combina el análisis jurídico, la revisión comparada de modelos normativos en la región, y entrevistas con docentes que comparten sus experiencias en contextos de precarización.

La tesis no solo identifica los vacíos legales que perpetúan esta problemática, sino que propone reformas concretas orientadas a fortalecer la institucionalidad pública, garantizar condiciones laborales dignas y promover una cultura de reconocimiento y protección de la labor docente, indispensable para el desarrollo de una educación verdaderamente transformadora.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco teórico

1.1.1. El trabajo docente desde el derecho laboral

a) Fundamentos del derecho laboral aplicables al magisterio

El derecho laboral, como rama del derecho social, tiene como objetivo principal corregir las desigualdades inherentes a la relación de trabajo, estableciendo un marco jurídico que equilibre la asimetría entre empleador y trabajador. Esta rama del derecho parte de una concepción tuitiva, es decir, orientada a la protección de la parte más débil de la relación laboral, y se sustenta en un conjunto de principios esenciales que deben regir toda relación de empleo, incluidos los vínculos laborales en el ámbito educativo, tanto público como privado.

Entre estos principios fundamentales destacan:

El principio de primacía de la realidad, que obliga a los operadores jurídicos a reconocer la verdadera naturaleza de la relación de trabajo por encima de lo formal o documental. Así, si un docente cumple funciones de subordinación, dependencia, horario fijo, y continuidad, debe reconocerse una relación laboral aun cuando esté encubierta bajo contratos civiles. Este principio, recogido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano y en doctrina como la de Mario Pasco Cosmópolis (2006), es esencial para visibilizar la informalidad encubierta en muchas instituciones educativas privadas.

El principio de irrenunciabilidad de derechos, consagrado en el artículo 26° de la Constitución Política del Perú, que establece que "en la relación laboral se respetan los siguientes principios: carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, y primacía de la realidad sobre lo que se estipule en documentos". Este principio

impide que un docente, incluso voluntariamente, renuncie a derechos laborales mínimos, como vacaciones, CTS, gratificaciones o seguros sociales.

El principio de continuidad laboral, que presume que toda relación de trabajo es de carácter indefinido salvo prueba en contrario. Su violación sistemática en el sector privado, mediante el uso reiterado de contratos a plazo fijo sin causa objetiva, constituye una de las formas más comunes de precarización.

El principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, reconocido tanto por el derecho constitucional como por el derecho internacional de los derechos humanos (artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), que impide al Estado y a los empleadores reducir los niveles de protección ya alcanzados. En el sector educativo, este principio implica que las mejoras introducidas en el régimen público —como licencias, formación remunerada, estabilidad y escalas remunerativas— no deberían ser negadas al magisterio privado sin una justificación razonable, ya que ello supondría una regresión injustificada en la protección laboral.

El jurista Carlos Blancas Bustamante (2007) ha señalado que el contrato de trabajo debe entenderse como una relación humana y social, no meramente económica, que involucra valores como la dignidad, la vocación y el reconocimiento. Esta visión es particularmente pertinente en el caso del magisterio, donde el componente ético y pedagógico del trabajo trasciende el simple intercambio de tiempo por salario. El enfoque humanista del derecho laboral obliga, por tanto, a adaptar el marco jurídico a la especificidad del trabajo docente, incluyendo sus dimensiones emocionales, vocacionales y comunitarias.

Asimismo, la doctrina laboral moderna ha desarrollado el principio de igualdad y no discriminación en el empleo, según el cual todo trabajador debe recibir un trato equitativo, sin distinciones arbitrarias basadas en el tipo de institución, sexo, edad, filiación sindical, orientación pedagógica u otros factores no justificados. En este sentido, la exclusión de los

docentes privados del acceso a beneficios y condiciones que sí se reconocen a sus pares del sector público representa una forma de discriminación estructural, contraria a lo establecido en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución, y en convenios internacionales como el Convenio N.º 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

Este enfoque se refuerza con el análisis del jurista Wilfredo Sanguinetti Raymond (2018), quien advierte que la calificación contractual de muchos docentes del sector privado no responde a la realidad de sus funciones. Sanguinetti sostiene que la existencia de ajenidad, remuneración, continuidad y subordinación permite afirmar que existe una verdadera relación laboral, aunque los contratos hayan sido formalizados bajo figuras como locación de servicios o prestación independiente. Ello constituye un fraude a la ley y genera una situación de vulneración múltiple de derechos laborales fundamentales.

La Corte Suprema peruana, en reiterada jurisprudencia, ha reconocido que el uso de contratos civiles o “acuerdos de prestación de servicios” para encubrir relaciones laborales auténticas es nulo de pleno derecho. En tal sentido, en la Casación Laboral N.º 3707-2017-LIMA, se estableció que, en materia laboral, “la forma no puede prevalecer sobre el fondo cuando se trata de la tutela de derechos fundamentales”.

Este marco de principios revela que el trabajo docente no puede ser tratado como un empleo común. Su rol en la formación de ciudadanos, en la construcción del tejido social y en la reproducción cultural exige un tratamiento normativo especial, que lo reconozca como una profesión estratégica de interés público. La aplicación plena de los principios del derecho laboral al sector educativo privado no solo es un imperativo jurídico, sino también ético y político.

Por ello, cualquier propuesta normativa o reforma educativa que aspire a mejorar la calidad del sistema debe partir del reconocimiento y protección efectiva de los derechos laborales del magisterio en su conjunto, sin exclusiones arbitrarias.

b) Casuística nacional: informalidad y vulneración de derechos

La precarización del trabajo docente en el sector privado peruano no es un fenómeno aislado, sino un patrón estructural que se manifiesta en diversas formas de informalidad contractual, simulación jurídica y vulneración sistemática de derechos laborales. Los resultados obtenidos a través de las 50 encuestas y entrevistas semiestructuradas aplicadas a docentes de instituciones privadas de Lima Metropolitana permiten identificar un conjunto de prácticas laborales recurrentes que configuran un escenario de desprotección jurídica y fragilidad institucional.

Entre los principales hallazgos destacan:

El 65% de los docentes encuestados afirmó laborar bajo modalidades contractuales precarias, tales como contratos a plazo fijo, locaciones de servicios o incluso relaciones verbales sin contrato formal. Esta cifra evidencia una vulneración directa al principio de continuidad laboral y a la presunción de contrato de duración indeterminada recogido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N.º 728).

El 72% señaló que realiza tareas fuera de su jornada laboral, como planificación, corrección de tareas, elaboración de material o atención a padres de familia, sin compensación económica ni reconocimiento en el cómputo de horas trabajadas. Esta situación configura una forma de explotación laboral encubierta, ya que se exige un rendimiento que excede las condiciones estipuladas contractualmente.

Solo el 24% indicó recibir todos los beneficios laborales que por ley les corresponden (gratificaciones, CTS, vacaciones, seguro de salud, licencias). El resto denunció omisiones parciales o totales en el cumplimiento de estas obligaciones, lo que representa una infracción grave y sostenida a la legislación laboral vigente.

El 60% de docentes evaluó su clima laboral como regular o malo, señalando problemas de hostigamiento, sobrecarga, falta de participación en decisiones institucionales y ausencia de canales eficaces para denunciar abusos.

A estos datos cuantitativos se suman testimonios cualitativos que permiten visibilizar la dimensión subjetiva de la precariedad. Por ejemplo, una docente de una institución educativa privada ubicada en San Juan de Lurigancho relató que, durante la pandemia y posterior retorno a la presencialidad, fue obligada a grabar más de 50 clases virtuales usando su propio celular, sin apoyo técnico ni retribución adicional, en horarios fuera de su jornada y sin ser considerada parte del trabajo formal. Esta situación, según su testimonio, generó ansiedad, fatiga visual y dificultades para conciliar el trabajo con la vida familiar.

Otro caso recurrente documentado fue el de la firma de contratos "en blanco" o con fechas retroactivas, una práctica denunciada por más del 50% de los encuestados. Esta modalidad, utilizada por algunas instituciones para simular un inicio posterior de la relación laboral o justificar despidos súbitos, vulnera principios elementales como la buena fe contractual, la transparencia, la seguridad jurídica y el respeto al principio de primacía de la realidad.

Un caso paradigmático es el de la Institución Educativa Privada "Los Laureles", donde una docente embarazada fue despedida a través de la no renovación de su contrato temporal. El proceso judicial, identificado como Expediente N.º 07456-2019, culminó con la declaración de nulidad del despido por parte del Poder Judicial, reconociendo la aplicación del principio de estabilidad reforzada durante el embarazo y la prohibición de toda forma de discriminación por motivos de género y maternidad. Este caso fue valorado por el tribunal como ejemplo de despido indirecto bajo apariencia de contrato vencido, estableciendo un precedente importante para la protección del magisterio femenino.

En el plano jurisprudencial, la Casación Laboral N.º 3707-2017-LIMA, emitida por la Corte Suprema, reafirma el principio de primacía de la realidad en el ámbito educativo, señalando que "no puede ocultarse una relación de subordinación pedagógica y administrativa bajo formas contractuales civiles sin vulnerar el principio protector del derecho laboral". Esta sentencia sienta un criterio vinculante: si existe subordinación, habitualidad y remuneración, la relación debe calificarse como laboral, más allá de las etiquetas contractuales impuestas.

Asimismo, informes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) —particularmente el Informe de Supervisión 2023 sobre instituciones educativas privadas— identifican como prácticas más comunes: el fraccionamiento contractual injustificado, el incumplimiento de jornadas máximas, y la omisión del registro en planillas electrónicas. Sin embargo, se reconoce que la fiscalización es limitada por falta de personal especializado y por la informalidad de muchas instituciones, lo que permite la perpetuación de estas conductas con baja probabilidad de sanción.

Esta casuística demuestra que los mecanismos de protección laboral en el sector educativo privado son insuficientes, fragmentados e ineficaces. Si bien existen normas jurídicas que prohíben estas prácticas, su cumplimiento depende de la capacidad real del Estado para fiscalizar y sancionar, así como del empoderamiento de los trabajadores para exigir sus derechos sin temor a represalias.

Las encuestas también revelaron que el 78% de los docentes temen denunciar o reclamar formalmente por miedo a la no renovación del contrato, especialmente en instituciones donde el vínculo laboral es renovado de manera mensual, bimestral o bajo cláusulas ambiguas de evaluación "por desempeño".

En conclusión, la realidad nacional refleja un escenario de informalidad estructural y vulneración de derechos en el sector educativo privado, que requiere una respuesta

normativa y política urgente. La persistencia de estos patrones atenta contra la dignidad del magisterio, compromete la calidad educativa y evidencia un grave déficit de justicia laboral en un sector estratégico para el desarrollo del país.

c) Legislación nacional: deficiencias y vacíos normativos

El marco jurídico nacional que regula la relación laboral en el sector educativo privado en el Perú presenta importantes limitaciones estructurales, tanto por su carácter generalista como por su desconexión con la realidad específica del trabajo docente. Esta situación ha dado lugar a una zona gris normativa en la que los derechos del magisterio privado no se encuentran plenamente garantizados, generando un régimen de desigualdad y precariedad sostenida.

c.1) Normativa general aplicable al docente privado

El principal instrumento normativo que rige las relaciones laborales en el ámbito privado es el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece disposiciones generales para todos los trabajadores del régimen de la actividad privada. Sin embargo, esta norma fue diseñada para relaciones laborales estándar —como las del sector industrial, comercial o de servicios— y no contempla las particularidades pedagógicas, emocionales y comunitarias que caracterizan la labor docente.

Entre sus principales limitaciones se encuentran:

La no inclusión de la planificación pedagógica, corrección de trabajos o atención a padres como parte de la jornada laboral computable.

La facultad amplia del empleador para renovar o cesar contratos a plazo fijo sin causa objetiva, lo que genera inestabilidad estructural.

La ausencia de referencias al bienestar emocional, al derecho a la formación continua con licencia o a la tutoría como labor sustantiva.

A ello se suma que esta ley no incorpora principios del derecho educativo ni articula con políticas públicas del sector, como las establecidas por el Ministerio de Educación en sus marcos normativos sobre desempeño docente, currículo nacional o desarrollo profesional.

c.2) Normas educativas con escasa fuerza vinculante en materia laboral

Si bien existen normas sectoriales educativas que reconocen derechos, su carácter declarativo o no vinculante impide su aplicación efectiva en el ámbito privado:

- Ley General de Educación (Ley N.º 28044): Reconoce al docente como “agente fundamental del proceso educativo” (art. 47) y señala que tiene derecho a la formación continua, al desarrollo profesional y a condiciones laborales dignas. Sin embargo, estas disposiciones no son de cumplimiento obligatorio para empleadores del sector privado, al no estar articuladas con la legislación laboral ni con un régimen sancionador específico.
- Reglamento de Instituciones Educativas Privadas (D.S. N.º 009-2006-ED): Regula la autorización, funcionamiento y supervisión de colegios privados, pero omite toda referencia a la relación laboral con el personal docente, remitiéndose genéricamente al cumplimiento de las leyes laborales generales, sin establecer mecanismos de fiscalización ni estándares mínimos en condiciones de trabajo.
- Lineamientos para el Buen Desempeño Docente del MINEDU: Son documentos de orientación pedagógica que demandan competencias profesionales complejas, como liderazgo pedagógico, gestión emocional, trabajo colaborativo y compromiso ético. Sin embargo, no existe correlato normativo que reconozca estas exigencias como parte de la jornada o que se traduzca en mejoras contractuales para el personal del sector privado.

c.3) Ausencia de legislación sectorial específica para docentes privados

A diferencia de otros sectores estratégicos —como salud, minería, pesca o fuerzas armadas—, el Perú no cuenta con una normativa especial para el trabajo docente en instituciones privadas, lo que constituye una omisión legislativa relevante.

Esta ausencia ha sido cuestionada por la doctrina especializada. La abogada laboralista Mavila León (2019) sostiene que el Estado ha incurrido en una omisión inconstitucional al no emitir un marco legal diferenciado para un colectivo que cumple una función pública delegada. Según Mavila, esta omisión contradice el principio de especialidad, que exige una regulación ajustada a las particularidades de cada sector, y el principio de igualdad sustantiva, pues genera una asimetría normativa entre docentes públicos y privados sin justificación razonable.

La misma autora resalta que la falta de normativa sectorial viola el artículo 16° de la Constitución, que reconoce que “la educación es un servicio esencial y función pública”, lo cual impone al Estado una responsabilidad directa sobre su regulación. Al delegar esa función a actores privados sin establecer estándares laborales mínimos, se genera un vacío que vulnera derechos fundamentales tanto de trabajadores como de estudiantes.

c.4) Implicancias constitucionales y estructurales

La ausencia de una ley sectorial específica para docentes privados no solo constituye una falla técnica, sino que implica una omisión con efectos constitucionales:

- Vulnera el derecho al trabajo digno y con protección adecuada (art. 23° de la Constitución).
- Afecta el principio de igualdad ante la ley (art. 2, inc. 2), al generar condiciones laborales desiguales entre docentes públicos y privados que realizan funciones similares.

- Debilita el derecho a la educación de calidad (art. 13° y 14°), al permitir que la precariedad docente afecte el proceso educativo.
- Desde una lectura constitucional garantista, se configura un conflicto de derechos y principios: por un lado, la libertad de empresa y autonomía educativa del sector privado; por otro, el derecho a condiciones laborales dignas y el deber del Estado de garantizar calidad y equidad en el servicio educativo. Este conflicto debe resolverse a favor del principio de dignidad humana y de progresividad de los derechos sociales, conforme lo establecen los artículos 1° y 3° de la Constitución.

c.5) Propuesta de reforma normativa

Ante esta realidad, se hace urgente promover un marco normativo que regule de manera específica y garantista la relación laboral del docente privado, mediante:

- La promulgación de un Estatuto del Docente de Instituciones Educativas Privadas, que articule principios del derecho laboral, del derecho educativo y de la salud ocupacional.
- La inclusión de cláusulas mínimas obligatorias en todo contrato docente privado: estabilidad, jornada razonable, acceso a formación, protección por maternidad/paternidad, y tiempo remunerado para tareas pedagógicas no lectivas.
- La articulación entre el MINEDU, el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL, mediante un sistema de supervisión especializado y un registro nacional de condiciones laborales del personal educativo privado.

Esta reforma debe inscribirse en una visión integral del magisterio como actor estratégico del sistema educativo, que requiere protección legal específica y políticas públicas coherentes para el desarrollo nacional.

d) Comparación normativa internacional: experiencias destacables

La regulación del trabajo docente en instituciones educativas privadas ha sido abordada de manera diferenciada en múltiples países, especialmente en aquellos que reconocen a la educación como un servicio público esencial y al magisterio como un colectivo estratégico para el desarrollo nacional. El análisis comparado permite identificar experiencias normativas eficaces que han logrado equilibrar la flexibilidad del sector privado con la protección de los derechos del personal docente.

d.1) España: homologación y participación institucional

En España, el marco normativo reconoce la especificidad del trabajo docente en centros educativos privados, especialmente los centros concertados, es decir, aquellos que reciben financiamiento público parcial. La Ley Orgánica de Educación (LOE), junto al Estatuto de los Trabajadores, establece:

- Homologación salarial y de condiciones laborales con el personal docente del sector público, en virtud del principio de igualdad de funciones.
- Participación de los docentes privados en comisiones mixtas paritarias, encargadas de resolver conflictos laborales dentro del marco de convenios colectivos sectoriales.
- Acceso a tribunales de arbitraje especializados en educación, lo cual permite una resolución más ágil de controversias laborales.
- Además, se fomenta la sindicalización activa y la negociación colectiva sectorial, que ha dado lugar a convenios como el X Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Concertada (2021-2024), que regula licencias, salud laboral, jornada, formación, y participación institucional.

d.2) Colombia: regulación integral y supervisión especializada

En Colombia, la Ley General de Educación y el Decreto 1860 de 1994 establecen obligaciones explícitas para los empleadores del sector educativo privado, entre las cuales destacan:

- Límites máximos a la jornada laboral docente, incluyendo la obligación de asignar tiempo remunerado para preparación pedagógica.
- Reconocimiento de descansos remunerados, vacaciones pedagógicas y licencias por salud mental.
- Existencia de un mecanismo de inspección laboral especializado en educación, articulado con el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Trabajo.
- Un aspecto innovador del modelo colombiano es la incorporación de protocolos de bienestar docente en los planes institucionales de las escuelas, los cuales son revisados periódicamente como parte del proceso de licenciamiento y supervisión de calidad.

d.3) Canadá: negociación colectiva y salud emocional

El modelo canadiense, altamente descentralizado, otorga a las provincias amplias competencias para regular la educación y el empleo docente. En el caso de Ontario, uno de los sistemas más desarrollados, destacan las siguientes características:

- Las condiciones laborales de los docentes se establecen mediante negociación colectiva obligatoria, que incluye tanto a escuelas públicas como privadas afiliadas a consorcios educativos.
- Los convenios colectivos regulan cláusulas innovadoras sobre salud emocional, tiempos no lectivos, ratio docente-alumno, y carga administrativa.
- Existen unidades especializadas en salud ocupacional docente, financiadas parcialmente por el Estado, que ofrecen servicios gratuitos de asesoría

psicológica, acompañamiento emocional y programas de prevención del síndrome de burnout.

- Además, se reconoce el derecho de los docentes a participar en los School Boards o consejos escolares, lo que refuerza su representación institucional y la transparencia en la gestión educativa.

d.4) Uruguay: participación colegiada y estabilidad

Uruguay ha desarrollado un marco jurídico protector del trabajo docente en el sector privado, donde:

- Se reconoce el derecho de los docentes a participar en órganos colegiados, sindicatos y espacios institucionales de decisión.
- Se prohíbe expresamente el despido sin causa debidamente justificada de docentes con más de un año de servicio.
- La Ley N.º 15.739 y sus modificatorias establecen garantías especiales para el trabajo educativo, incluyendo mecanismos de revisión administrativa previa al despido, licencias por razones pedagógicas y escalas salariales transparentes.
- Un elemento distintivo es la exigencia de acreditación y formación continua obligatoria para el personal docente privado, costeadas en parte por fondos públicos a través del Consejo de Educación Privada.

d.5) Argentina: convenios colectivos con fuerza normativa

Argentina cuenta con una larga tradición de negociación colectiva en el sector educativo privado, particularmente a través del Convenio Colectivo de Trabajo N.º 88/1993,

aplicable a los docentes de gestión privada reconocidos oficialmente. Este convenio contempla:

- Condiciones mínimas de ingreso, permanencia, jornada, remuneración y descansos.
- Prohibición de despidos sin causa y protección especial durante licencias por maternidad o salud.
- Reconocimiento de la libertad sindical y del derecho a huelga sin represalias.
- Además, el Ministerio de Educación de la Nación articula con el Ministerio de Trabajo para verificar el cumplimiento de estos convenios, e incluye los indicadores de bienestar docente en sus procesos de evaluación institucional.

d.6) Observaciones comparadas: principios comunes y lecciones para el Perú

El estudio comparado permite identificar una serie de principios comunes a los marcos normativos más eficaces en la protección del trabajo docente en el sector privado:

- Reconocimiento del carácter diferenciado del trabajo docente, que exige condiciones laborales específicas, ajustadas a la naturaleza educativa y emocional de su función.
- Homologación progresiva entre docentes públicos y privados, al menos en aspectos clave como jornada, beneficios sociales y formación continua.
- Negociación colectiva y representación institucional del magisterio, como mecanismos de defensa frente a la arbitrariedad contractual.
- Supervisión especializada y articulación intersectorial, que vincula educación y trabajo como derechos interdependientes.
- Salud emocional y bienestar laboral como componentes del derecho al trabajo docente, especialmente ante las nuevas demandas pedagógicas postpandemia.

Estas experiencias demuestran que es posible diseñar marcos normativos protectores, sin comprometer la autonomía de gestión del sector privado, siempre que exista voluntad política y reconocimiento del magisterio como sujeto de derecho.

d.7) Adaptabilidad al contexto peruano

Si bien cada modelo responde a realidades socioeconómicas distintas, varios elementos podrían ser adaptados gradualmente al sistema peruano, tales como:

- La inclusión de cláusulas laborales mínimas en los procesos de licenciamiento y supervisión de calidad educativa del MINEDU.
- La creación de una comisión técnica multisectorial que revise anualmente las condiciones laborales del magisterio privado.
- La promulgación de un Estatuto del Docente Privado, con inspiración en los convenios colectivos y leyes sectoriales de países como Argentina, Uruguay y España.

En suma, el derecho comparado brinda herramientas concretas para la reforma normativa peruana, reafirmando que la calidad educativa comienza con condiciones laborales dignas, y que el trabajo docente no puede estar sujeto a lógicas exclusivamente mercantiles.

e) Propuesta y reflexión crítica

Desde una perspectiva de derechos humanos laborales, la situación que enfrentan numerosos docentes del sector privado en el Perú no puede entenderse como una mera anomalía o conjunto de casos excepcionales, sino como una forma estructural de precariedad, profundamente arraigada en las deficiencias normativas, la ausencia de fiscalización eficaz y una cultura institucional que tolera —e incluso reproduce— la informalidad en el trabajo docente.

Este fenómeno configura lo que puede denominarse una “precariedad institucionalizada”, en la medida en que el propio diseño jurídico-laboral del sistema educativo privado tolera, encubre o directamente omite la regulación de aspectos fundamentales del vínculo laboral, tales como la estabilidad contractual, la remuneración digna, las licencias pedagógicas, el reconocimiento del trabajo emocional o el derecho a la participación gremial.

e.1) La urgencia de un Estatuto del Docente Privado

Frente a este escenario, la creación de un Estatuto del Docente Privado aparece no solo como una alternativa técnica o política, sino como una obligación jurídica y ética del Estado peruano para cumplir con los mandatos constitucionales e internacionales en materia de trabajo digno, igualdad ante la ley y calidad educativa.

Este Estatuto debe superar el enfoque tradicional centrado exclusivamente en aspectos contractuales (jornada, remuneración, beneficios), y avanzar hacia un enfoque integral que reconozca la complejidad y especificidad del trabajo docente en instituciones privadas, abordando aspectos pedagógicos, emocionales, gremiales y comunitarios.

Entre los componentes mínimos que debería contemplar este instrumento normativo destacan:

- Una definición ampliada y específica de la jornada laboral docente, que incluya no solo las horas de clase efectivas, sino también el tiempo destinado a la planificación pedagógica, corrección de trabajos, coordinación institucional, tutoría, comunicación con familias y autoformación continua. Esta jornada debe tener límites razonables, descanso compensatorio y claridad contractual.

- Cláusulas mínimas de protección contra despidos arbitrarios, incluyendo la exigencia de motivación por escrito, revisión administrativa previa, y salvaguardas especiales en casos de embarazo, maternidad, paternidad, enfermedad o función gremial. Asimismo, deben contemplarse licencias pedagógicas y personales, con goce de haber y reintegro garantizado.
- Un capítulo específico sobre salud mental y bienestar emocional del docente, que incluya:
 - o Acceso obligatorio a programas de prevención del burnout y manejo del estrés laboral.
 - o Evaluaciones psicosociales periódicas a cargo de profesionales independientes.
 - o Acompañamiento institucional en casos de conflicto laboral, crisis emocional o violencia escolar.
 - o El reconocimiento del trabajo pedagógico integral como eje central del contrato docente, incluyendo el respeto a la autonomía profesional, el derecho a la formación remunerada, y la participación activa en procesos de mejora institucional.
- La creación de canales de denuncia confidencial y mecanismos de protección frente a represalias, para docentes que reporten prácticas laborales abusivas o discriminatorias. Esta medida debe incluir protocolos claros, accesibles y articulados entre el MINEDU, el Ministerio de Trabajo, la Defensoría del Pueblo y SUNAFIL.

e.2) Perspectiva de derechos humanos y principios constitucionales

Este planteamiento normativo debe enmarcarse en una visión de derechos humanos, conforme a los compromisos asumidos por el Estado peruano mediante instrumentos como:

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras (art. 7), y a la educación de calidad (art. 13).
- El Convenio N.º 87 de la OIT sobre libertad sindical, que protege el derecho a la organización y la negociación colectiva.
- La Recomendación conjunta OIT/UNESCO de 1966 sobre la situación del personal docente, que establece estándares mínimos de condiciones laborales, formación, participación y bienestar para los trabajadores de la educación.

Desde el plano constitucional, esta propuesta responde a lo establecido en los artículos:

- 1º: que reconoce a la persona humana como fin supremo de la sociedad y del Estado, principio que obliga a centrar toda política educativa en la dignidad del docente.
- 2º, inc. 2 y 15: que garantizan la igualdad ante la ley, y la libertad de asociación laboral.
- 23º: que reconoce el derecho a condiciones dignas y equitativas de trabajo.
- 13º y 14º: que consagran el derecho a la educación y la función del Estado en garantizar su calidad y equidad.

En ese marco, no puede admitirse que el Estado mantenga una doble vara jurídica entre docentes del sector público y del sector privado, cuando ambos cumplen funciones equivalentes dentro del sistema educativo nacional. La igualdad ante la ley y la justicia distributiva exigen corregir estas brechas estructurales.

e.3) Articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El planteamiento de un Estatuto del Docente Privado también se alinea con los compromisos internacionales asumidos por el Perú en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, especialmente:

- El ODS 4: Educación de calidad, que establece como meta (4.c) “aumentar sustancialmente la oferta de docentes calificados mediante la mejora de sus condiciones laborales y su capacitación”.
- El ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, que promueve “la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores”.

La precarización docente vulnera ambos objetivos simultáneamente, afectando la calidad educativa que reciben los estudiantes, e imposibilitando que el magisterio desarrolle su labor en un entorno seguro, estable y estimulante.

e.4) Reflexión final: hacia una pedagogía de la dignidad laboral

Más allá del plano jurídico, esta propuesta aspira a consolidar una pedagogía de la dignidad laboral docente, entendida como la base ética de toda reforma educativa. Como han señalado autores como Paulo Freire, “no puede haber educación liberadora si quienes enseñan lo hacen desde la opresión”.

Proteger los derechos del magisterio privado no es solo un asunto de justicia laboral: es una condición estructural para garantizar el derecho a la educación, el desarrollo de la infancia, la igualdad de oportunidades y la consolidación de una ciudadanía crítica.

En tal sentido, la promulgación de un Estatuto del Docente Privado no debe ser concebida como un privilegio sectorial, sino como una reparación normativa largamente postergada, que busca restablecer el equilibrio entre la función educativa como bien público y la protección del trabajador como sujeto de derechos fundamentales.

1.1.2. Fundamentos constitucionales e internacionales

La educación es un derecho humano fundamental de naturaleza social, económica y cultural, cuyo pleno ejercicio no solo garantiza el desarrollo individual, sino también el fortalecimiento democrático, la justicia social y el bienestar colectivo. En el contexto peruano y del derecho internacional de los derechos humanos, la educación no constituye un privilegio ni un bien de consumo, sino una obligación jurídica que compromete al Estado en múltiples dimensiones.

En el plano interno, el artículo 13° de la Constitución Política del Perú establece que la educación tiene como finalidad el “desarrollo integral de la persona humana”, lo que supone una visión holística del proceso educativo, en el que no solo se considera al estudiante como sujeto de derechos, sino también a los docentes como garantes y protagonistas del derecho a la educación. De igual forma, el artículo 14° resalta el rol del Estado como responsable de garantizar la calidad y equidad del servicio educativo, incluso cuando este se presta a través de instituciones privadas.

Esta concepción constitucional se articula con una serie de normas internacionales de jerarquía suprallegal, ratificadas por el Perú, que amplían el contenido normativo del derecho a la educación:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en su artículo 26, reconoce que “toda persona tiene derecho a la educación” y que esta “debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad humana y al fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales”.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en sus artículos 13 y 14, obliga a los Estados parte a garantizar progresivamente una educación accesible, equitativa, de calidad y culturalmente adecuada. Este tratado,

además, establece la obligación de adoptar medidas legislativas, administrativas y presupuestales efectivas para su cumplimiento.

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, a través del Protocolo de San Salvador (art. 13), ratifica el carácter esencial de la educación y el deber estatal de asegurar su gratuidad progresiva y su vinculación con valores democráticos, el trabajo y el respeto al medio ambiente.
- La Observación General N.º 13 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (1999) interpreta el artículo 13 del PIDESC y reconoce que la educación es un derecho "empoderador", que permite ejercer otros derechos humanos y que, por tanto, requiere una protección reforzada por parte del Estado.

Uno de los desarrollos conceptuales más relevantes para el análisis jurídico-educativo contemporáneo ha sido el formulado por Katarina Tomasevski, ex relatora especial de Naciones Unidas sobre el derecho a la educación, quien propuso el modelo de las "4A", que define los elementos esenciales que debe cumplir una política educativa estatal:

- Asequibilidad (Availability): implica la existencia de instituciones educativas suficientes, infraestructura adecuada, materiales didácticos, y un número razonable de docentes calificados con condiciones laborales dignas. Sin profesionales motivados y protegidos, el sistema educativo carece de base funcional.
- Accesibilidad (Accessibility): exige que la educación esté disponible para todas las personas sin discriminación de ningún tipo. En este punto, la precariedad docente también se convierte en una barrera estructural para los estudiantes, especialmente en sectores vulnerables, donde la rotación de personal, la falta de continuidad y la sobrecarga afectan la permanencia y calidad del servicio.

- Aceptabilidad (Acceptability): requiere que los contenidos, métodos y condiciones educativas sean relevantes, culturalmente apropiados y de buena calidad. Esta aceptabilidad está condicionada, en gran medida, por la calidad del trabajo docente, su formación continua y su motivación profesional.
- Adaptabilidad (Adaptability): refiere a la capacidad del sistema educativo para ajustarse a los contextos culturales, sociales y emocionales de los estudiantes, lo que requiere que los docentes tengan suficiente autonomía pedagógica, tiempo y estabilidad para responder a la diversidad en el aula.

Este modelo conceptual, reconocido por organismos como la UNESCO y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, demuestra que la calidad de la educación no puede separarse de las condiciones laborales del magisterio. Si los docentes no cuentan con estabilidad, autonomía, salud emocional y reconocimiento institucional, difícilmente podrán sostener procesos educativos que cumplan con las 4A.

Asimismo, la Recomendación conjunta OIT/UNESCO de 1966 sobre la situación del personal docente, instrumento internacional de referencia, establece que “el empleo docente debe estar protegido contra la inseguridad e inestabilidad”, y que los Estados tienen el deber de asegurar remuneración adecuada, desarrollo profesional, participación institucional y protección frente a abusos y arbitrariedades. Esta recomendación, aunque no vinculante jurídicamente, constituye un estándar interpretativo reconocido por los tribunales constitucionales de distintos países y por organismos internacionales.

En este marco, es evidente que el derecho a la educación es interdependiente del derecho al trabajo decente de los docentes. No puede hablarse de acceso a una educación de calidad, culturalmente pertinente y formadora de ciudadanía, si quienes la imparten están sometidos a regímenes contractuales precarios, sin estabilidad ni reconocimiento. Se trata, por tanto, de una doble vulneración: al derecho del trabajador y al derecho del educando.

Esta interdependencia ha sido destacada por el Informe GEM (Global Education Monitoring) de la UNESCO (2022), que advierte que la precariedad docente, especialmente en el sector privado, tiene efectos negativos en:

- La calidad de los aprendizajes.
- La permanencia del docente en la institución.
- El clima escolar y la estabilidad de los equipos pedagógicos.
- El compromiso ético y emocional del magisterio con sus estudiantes.

En consecuencia, el enfoque del derecho educativo exige superar una visión reduccionista centrada exclusivamente en el currículo, la infraestructura o los indicadores de rendimiento, para avanzar hacia una gobernanza educativa basada en derechos, donde la figura del docente sea reconocida como pilar del sistema, y no como un recurso prescindible.

Desde esta perspectiva, el Estado peruano no puede seguir omitiendo su responsabilidad reguladora respecto del trabajo docente en instituciones privadas. Si acepta que estas instituciones ejercen una función pública delegada —como lo establece el artículo 14° de la Constitución—, debe entonces garantizar que dicha función se ejerza en condiciones que respeten los derechos fundamentales de quienes la realizan.

a) Interdependencia entre condiciones laborales docentes y calidad educativa

El vínculo entre las condiciones laborales del magisterio y la calidad de la educación ha sido ampliamente documentado por organismos internacionales, investigaciones académicas y marcos normativos nacionales. Lejos de ser una cuestión exclusivamente gremial, la situación laboral del docente constituye una variable estructural que impacta directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y por tanto, en el cumplimiento del derecho a la educación como derecho humano integral.

El Informe GEM (Global Education Monitoring) de la UNESCO (2022) afirma de manera categórica que “las condiciones laborales del profesorado están directamente correlacionadas con los niveles de retención, motivación, innovación pedagógica y resultados educativos de los estudiantes”. Según este informe, los sistemas educativos donde los docentes enfrentan inestabilidad contractual, sobrecarga administrativa, bajos salarios y falta de reconocimiento, presentan mayores niveles de:

- Deserción escolar.
- Repetición de grado.
- Clima escolar negativo.
- Pérdida de confianza en las instituciones educativas.

En contraposición, aquellos sistemas que han invertido en la profesionalización docente, la estabilidad laboral y la autonomía pedagógica, como Cuba, Uruguay, Finlandia o Canadá, reportan mejores indicadores de calidad, equidad y eficiencia educativa. Estos casos demuestran que el bienestar del docente no es un privilegio gremial, sino una condición estructural para garantizar el derecho a aprender de los estudiantes.

En el contexto latinoamericano, estudios de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) concluyen que existe una relación directa entre la precariedad docente y la desigualdad educativa, especialmente en entornos vulnerables. La OEI ha advertido que las políticas de contratación temporal, sin desarrollo profesional ni participación institucional, “tienden a reproducir modelos pedagógicos tradicionales, pasivos y verticales”, mientras que la profesionalización con derechos laborales plenos fortalece la innovación, el trabajo colaborativo y la participación docente en procesos de mejora escolar.

En el caso peruano, el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) del Ministerio de Educación establece un conjunto de competencias clave que deben desarrollar todos los docentes en ejercicio. Estas competencias incluyen:

- Planificación pedagógica contextualizada.
- Evaluación formativa e inclusiva.
- Gestión democrática del aula.
- Trabajo colegiado con la comunidad educativa.
- Compromiso ético con el aprendizaje.

Sin embargo, el propio MINEDU reconoce que estas competencias no pueden ejecutarse adecuadamente si los docentes no cuentan con tiempo suficiente, recursos pedagógicos, condiciones mínimas de estabilidad y apoyo institucional sostenido. Es decir, el propio marco técnico estatal vincula de forma explícita la calidad del desempeño docente con el contexto laboral en el que se ejerce la profesión.

Desde el punto de vista jurídico, esta relación constituye un caso emblemático de interdependencia de derechos fundamentales. Como ha sido sostenido por el Comité DESC de las Naciones Unidas, los derechos económicos, sociales y culturales son indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía que los derechos civiles y políticos. Por tanto, la afectación a un derecho —como el trabajo digno del docente— incide directamente sobre el ejercicio de otros derechos, como la educación, la salud emocional, la participación y la no discriminación.

Así lo ha reconocido también la Relatoría Especial sobre el Derecho a la Educación de la ONU, que en su informe temático de 2021 advirtió que la precariedad docente —especialmente en el sector privado no regulado— constituye una forma de exclusión estructural que impacta negativamente en el derecho a la educación de los estudiantes más vulnerables.

En este contexto, resulta imprescindible comprender que las condiciones laborales del personal docente no son un asunto aislado o sectorial, sino un componente esencial del sistema de protección de derechos en el ámbito educativo. Cuando un docente trabaja bajo presión, con temor a ser despedido, sin reconocimiento de su jornada real ni acceso a espacios de participación institucional, su capacidad pedagógica se ve limitada, lo que repercute directamente en la experiencia educativa del alumnado.

Esto se agrava en las instituciones privadas donde los docentes carecen de mecanismos de denuncia, representación gremial efectiva o políticas institucionales de bienestar. En esos contextos, la rotación frecuente de personal, la fragmentación de los equipos pedagógicos y la desmotivación profesional debilitan el proyecto educativo en su conjunto, afectando la continuidad, la innovación pedagógica y la confianza de las familias.

Por ello, la vulneración de los derechos laborales del magisterio constituye una doble infracción legal y ética: se atenta contra la dignidad del docente como trabajador y se compromete la garantía efectiva del derecho a una educación de calidad para los estudiantes. Esta doble vulneración compromete la responsabilidad directa del Estado, en su calidad de garante de ambos derechos fundamentales.

El enfoque del derecho educativo exige, por tanto, abandonar la lógica de compartimentos estancos y reconocer que no hay posibilidad de construir un sistema educativo justo, inclusivo y de calidad si quienes lo sostienen trabajan bajo condiciones indignas, inseguras y emocionalmente agotadoras.

b) El rol del Estado como garante del trabajo docente

La doctrina del derecho educativo contemporáneo sostiene que el Estado, en su calidad de garante de los derechos fundamentales, no puede limitarse a garantizar el acceso formal a la educación, sino que debe asegurar también la existencia de condiciones

estructurales que hagan posible una educación de calidad, inclusiva y equitativa. Esto incluye —de forma central— la garantía de condiciones laborales justas y dignas para el personal docente, tanto en el sector público como en el privado.

El reconocimiento de que la educación es una función pública, incluso cuando es ejercida por actores privados (como lo establece el artículo 14° de la Constitución Política del Perú), impone al Estado una obligación de supervisión, regulación y fiscalización activa, orientada no solo a los contenidos curriculares o a la infraestructura, sino también al componente humano del proceso educativo: los docentes.

En este sentido, el rol del Estado como garante del trabajo docente debe comprender tres niveles de intervención: misión de leyes y reglamentos específicos que reconozcan la naturaleza especial del trabajo docente en instituciones privadas y establezcan estándares mínimos obligatorios de protección laboral.

- Institucional: Implementación de organismos técnicos especializados, con competencias claras y articuladas para supervisar las condiciones laborales, prevenir abusos y garantizar mecanismos de reclamo eficaces.
- Justiciable: Aseguramiento del acceso efectivo a mecanismos judiciales y administrativos que permitan a los docentes hacer valer sus derechos laborales de forma oportuna, gratuita y sin temor a represalias.

c) Vacíos de articulación en el contexto peruano

En el Perú, el diseño institucional actual presenta una fragmentación significativa en cuanto a la fiscalización de las condiciones laborales del docente privado, generando un escenario de desprotección estructural. Entre las principales debilidades se encuentran:

- El Ministerio de Educación (MINEDU) establece las políticas educativas nacionales y supervisa la calidad de los servicios, pero no tiene competencia

directa para fiscalizar las relaciones laborales en el sector privado, ni cuenta con unidades técnicas especializadas en derechos laborales docentes.

- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) tiene la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de los derechos laborales en todos los sectores económicos, pero carece de personal especializado en dinámicas educativas, lo que dificulta la identificación de prácticas irregulares propias del trabajo docente (como el tiempo no lectivo, la evaluación o la carga emocional).
- Las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) concentran su labor en la administración de instituciones públicas, sin competencia efectiva sobre el funcionamiento laboral de colegios privados. Esta exclusión se traduce en la ausencia de seguimiento a condiciones contractuales, jornadas reales, o estabilidad del magisterio en el ámbito privado.

Este diseño institucional genera zonas grises de fiscalización, donde se reproduce la informalidad laboral, la contratación simulada, el fraccionamiento de contratos y la ausencia de licencias o protección en casos de maternidad, enfermedad o agotamiento profesional. La debilidad del Estado frente a estas prácticas constituye una vulneración a su obligación de proteger y garantizar derechos fundamentales.

d) Propuesta normativa integral

Para revertir esta situación, se propone una reforma estructural del marco legal e institucional, centrada en la protección del trabajo docente en el sector privado, desde un enfoque pedagógico, laboral y de derechos humanos. Esta propuesta debe sustentarse en tres pilares interdependientes, alineados con los principios de progresividad, igualdad sustantiva y función pública delegada:

d.1) Normatividad especializada

- Elaboración de un Estatuto del Docente de Instituciones Educativas Privadas, con rango de ley especial, que reconozca la naturaleza diferenciada de su trabajo y garantice condiciones mínimas de estabilidad, participación, reconocimiento y bienestar emocional.
- Definición amplia de jornada laboral, que incluya tanto las horas lectivas como el tiempo destinado a planificación, evaluación, atención a familias y coordinación pedagógica. Este tiempo debe ser reconocido, remunerado y fiscalizado.
- Reconocimiento legal del derecho a la formación continua como parte del desarrollo profesional, con una licencia remunerada anual obligatoria, articulada a los planes institucionales de mejora educativa.

d.2) Supervisión institucional articulada

- Creación de equipos interdisciplinarios de supervisión laboral educativa, integrados por representantes del MINEDU, SUNAFIL y la Defensoría del Pueblo, con capacidad operativa y técnica para fiscalizar condiciones laborales en instituciones privadas.
- Establecimiento de una Oficina de Protección del Docente Privado dentro del Ministerio de Educación, que reciba denuncias, supervise cumplimiento de normativa y emita alertas sobre centros con prácticas recurrentes de precarización.
- Incorporación de indicadores de respeto a los derechos laborales docentes en los procesos de licenciamiento, supervisión y acreditación de instituciones educativas privadas.

d.3) Justiciabilidad del derecho docente

- Acceso preferente, gratuito y confidencial a mecanismos de solución de controversias laborales, ya sea a través de tribunales administrativos especializados, defensorías docentes o servicios de conciliación con enfoque educativo.
- Creación de una línea de defensa legal para docentes, mediante convenios entre el Estado, colegios de abogados y organizaciones de defensa de derechos humanos, que brinde patrocinio gratuito en casos de despido arbitrario, hostigamiento o discriminación.
- Fortalecimiento de la participación gremial de docentes del sector privado, garantizando protección contra represalias, acceso a información institucional y derecho a la negociación colectiva.

d.4) Sustento constitucional e internacional

Esta propuesta encuentra respaldo en diversos principios jurídicos:

- El principio de progresividad de los derechos sociales, recogido en el artículo 2° de la Constitución y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que exige que el Estado adopte medidas positivas para mejorar las condiciones de vida y trabajo de la población, sin retrocesos.
- El principio de igualdad sustantiva, que impone la obligación de compensar situaciones de desventaja estructural mediante normas diferenciadas. En este caso, docentes privados frente a públicos.
- El deber del Estado de garantizar el funcionamiento justo del sistema educativo, conforme a los artículos 13° y 14° de la Constitución, lo cual incluye el control sobre los actores privados que cumplen función pública delegada.

- La interdependencia entre el derecho a la educación y el derecho al trabajo digno, ampliamente reconocida por la doctrina internacional (Comité DESC, UNESCO, Relatoría sobre Educación de la ONU).

En suma, el Estado peruano tiene la responsabilidad ineludible de pasar de un enfoque pasivo o fragmentado a un modelo proactivo e integral de garantía del derecho laboral docente, en particular en el sector privado, donde las prácticas de precarización y simulación contractual han sido normalizadas. Cualquier política pública que busque asegurar el derecho a la educación debe partir por dignificar a quienes la hacen posible: las y los docentes.

1.1.3. Justicia social y equidad en el trabajo docente

a) Teorías contemporáneas de justicia y aplicación al magisterio

La precarización del trabajo docente, en especial en el sector privado, no puede ser comprendida únicamente desde la perspectiva jurídica-laboral o contractual. Requiere ser abordada también desde un enfoque de justicia social, que permita analizar y transformar las condiciones estructurales que perpetúan la desigualdad, la invisibilización y la exclusión simbólica del magisterio en la toma de decisiones educativas.

Las teorías contemporáneas de justicia, especialmente las desarrolladas desde la filosofía política y la economía del desarrollo humano, ofrecen marcos conceptuales útiles para comprender cómo las condiciones laborales del profesorado constituyen no solo un problema jurídico, sino una forma de injusticia estructural.

a.1) Nancy Fraser: redistribución, reconocimiento y representación

- Nancy Fraser propone una teoría tridimensional de la justicia, compuesta por tres esferas:

- Redistribución: acceso equitativo a recursos materiales y condiciones socioeconómicas justas.
- Reconocimiento: valoración cultural y simbólica de las identidades y roles sociales.
- Representación: participación efectiva en los espacios de decisión política e institucional.

Aplicada al magisterio, esta teoría permite identificar que las injusticias que enfrentan los docentes no se reducen a sueldos bajos o contratos precarios (redistribución), sino que también abarcan la desvalorización institucional de su rol profesional (reconocimiento) y la exclusión de los espacios donde se definen las políticas que los afectan (representación).

En el caso de los docentes del sector privado en el Perú, estos tres tipos de injusticia se manifiestan de forma simultánea:

- Se les niega una remuneración acorde con su responsabilidad profesional.
- Se les invisibiliza como actores fundamentales del proceso educativo.
- Se les excluye de mecanismos de participación gremial y de toma de decisiones en las instituciones educativas.

a.2) Iris Marion Young: injusticia estructural y responsabilidad colectiva

Iris Marion Young introduce el concepto de injusticia estructural, entendida como “las desventajas sistemáticas que sufren ciertos grupos sociales debido al funcionamiento normal de instituciones, normas y prácticas sociales que otros consideran neutrales o justas”.

Desde esta perspectiva, la precariedad docente no es un simple resultado de malas prácticas empresariales, sino un efecto estructural de un modelo educativo mercantilizado, en el que se acepta como normal que los docentes trabajen sin estabilidad, con sobrecarga

emocional, sin participación en la gestión institucional y sin reconocimiento pedagógico de sus tareas no visibles.

Este enfoque también permite repensar el rol del Estado no solo como garante de derechos individuales, sino como corresponsable de la reproducción de estructuras injustas cuando no interviene frente a estas desigualdades.

a.3) Amartya Sen y Martha Nussbaum: capacidades y libertad sustantiva

Desde el enfoque del desarrollo humano, Amartya Sen y Martha Nussbaum han formulado la teoría de las capacidades (*capability approach*), que sostiene que la justicia no debe medirse únicamente por los recursos disponibles o por normas formales, sino por la capacidad real de las personas para vivir la vida que valoran, en condiciones de libertad sustantiva.

Para Sen, la capacidad profesional del docente se ve restringida cuando sus condiciones laborales le impiden planificar, innovar, descansar, formarse o participar de manera efectiva en la comunidad educativa. Estas restricciones constituyen privaciones de libertad que afectan su agencia, su bienestar y su dignidad profesional.

Por su parte, Nussbaum propone una lista de capacidades humanas básicas, como la salud, la integridad emocional, la afiliación social, la recreación y el pensamiento crítico. Si el entorno institucional en el que trabaja el docente —por ejemplo, un colegio privado que lo obliga a firmar contratos mensuales, que no reconoce su carga emocional, que lo amenaza con no renovarle si se afilia a un sindicato— impide el ejercicio de estas capacidades, se configura una forma de injusticia estructural.

a.4) Aplicación en políticas públicas: hacia un enfoque de justicia educativa

Estas teorías permiten sustentar una agenda de justicia educativa orientada a transformar las condiciones del trabajo docente desde una lógica de derechos humanos y equidad. Algunas implicancias clave para la formulación de políticas públicas incluyen:

- Redistribución: garantizar salarios dignos, estabilidad contractual, acceso equitativo a formación profesional, y reconocimiento del tiempo pedagógico no lectivo como parte de la jornada laboral.
- Reconocimiento: valorar el rol docente en los discursos públicos, los medios de comunicación y los proyectos institucionales, promoviendo una cultura educativa que dignifique la profesión.
- Representación: fortalecer la voz del magisterio en los espacios de gestión educativa, licenciamiento institucional, elaboración curricular y diálogo social, especialmente en el sector privado, donde estas instancias son casi inexistentes.
- Desarrollo de capacidades: asegurar que los docentes puedan ejercer su profesión con libertad, creatividad, salud emocional, seguridad y sentido de propósito, reconociendo que la educación no puede florecer en contextos de opresión laboral.

La aplicación de estas teorías, por tanto, no solo enriquece el análisis conceptual de la tesis, sino que proporciona criterios normativos y éticos para evaluar las políticas educativas vigentes y diseñar propuestas que combinen justicia social, equidad profesional y garantía de derechos fundamentales.

La labor docente no se limita a la transmisión de conocimientos, la planificación de clases o la evaluación de aprendizajes. Es, fundamentalmente, un trabajo relacional y emocional, profundamente vinculado a la contención, la empatía, la construcción de vínculos y la gestión de contextos emocionales complejos. Sin embargo, esta dimensión esencial de

la docencia ha sido históricamente invisibilizada por los marcos normativos, las políticas educativas y las condiciones contractuales, especialmente en el sector privado.

b) ¿Qué es el trabajo emocional?

Desde la psicología del trabajo y la sociología ocupacional, el concepto de trabajo emocional fue formulado por Arlie Hochschild (1983), quien lo definió como el proceso mediante el cual una persona gestiona sus emociones para cumplir con las expectativas sociales o institucionales de su rol profesional. Este trabajo no es solo interno; requiere esfuerzo constante, regulación consciente y muchas veces disociación entre el estado emocional real del profesional y la actitud que debe mostrar públicamente.

En el caso de los docentes, este trabajo emocional incluye —pero no se limita a—:

- Brindar contención emocional a estudiantes con dificultades personales o familiares.
- Gestionar la convivencia escolar y resolver conflictos interpersonales sin herramientas ni apoyo especializado.
- Mostrar entusiasmo, calma y motivación aun cuando se enfrenta sobrecarga laboral, precariedad contractual o maltrato institucional.
- Actuar como referentes éticos y afectivos para niños, niñas y adolescentes en entornos de alta vulnerabilidad.

Estas tareas, aunque cruciales para el éxito educativo, no son reconocidas como parte de la jornada ni del perfil profesional, lo que reproduce una lógica de sobre exigencia, desgaste y desvalorización de la labor docente.

b.1) El síndrome de burnout y la salud mental docente

El agotamiento emocional sostenido en el tiempo puede derivar en el llamado síndrome de burnout, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido

oficialmente desde 2019 como un fenómeno relacionado con el trabajo crónicamente mal gestionado. Sus síntomas incluyen:

- Fatiga extrema y sensación de agotamiento constante.
- Despersonalización o desconexión emocional con los estudiantes.
- Pérdida de sentido de logro profesional o de motivación vocacional.

Diversos estudios internacionales, como los informes de la UNESCO (2022) y de la Internacional de la Educación, advierten que el burnout docente ha alcanzado niveles alarmantes tras la pandemia de COVID-19, debido al aumento de carga laboral, la falta de apoyo institucional y la digitalización acelerada sin capacitación ni recursos.

En el caso peruano, no existe hasta el momento una norma sectorial ni general que reconozca legalmente el desgaste emocional del docente como un problema de salud ocupacional, ni que establezca protocolos de prevención, acompañamiento o licencia por salud mental.

Esta omisión es especialmente grave en el sector privado, donde:

- El 68% de los docentes encuestados por el Colegio de Profesores del Perú (2021) reportó síntomas de estrés crónico, ansiedad o fatiga emocional.
- El 74% señaló no tener acceso a atención psicológica institucional.
- Solo el 11% manifestó que su institución reconocía formalmente el impacto emocional de la docencia y ofrecía algún tipo de acompañamiento profesional o actividades de autocuidado.

Esta evidencia revela una normalización del sufrimiento docente, que se expresa en frases como “el que enseña, aguanta”, “el maestro no se queja” o “lo importante es que el alumno aprenda, aunque tú estés mal”, las cuales constituyen formas culturales de silenciamiento de la dimensión afectiva del trabajo pedagógico.

b.2) Género y trabajo emocional: una doble carga invisibilizada

Este fenómeno se agrava en el caso de las docentes mujeres, quienes —según los datos del Censo Educativo 2021— representan más del 80% del personal docente en niveles inicial y primaria. La feminización del magisterio ha reforzado estereotipos de género asociados al cuidado, la entrega y la vocación, que invisibilizan aún más la dimensión laboral de las emociones.

La doble jornada (trabajo profesional + trabajo doméstico no remunerado), junto con la exigencia emocional constante, expone a muchas docentes a niveles insostenibles de agotamiento físico, mental y afectivo, sin que ello sea considerado ni en los contratos ni en la planificación institucional.

b.3) El silencio normativo como forma de violencia estructural

La falta de reconocimiento del trabajo emocional docente no es solo una omisión administrativa, sino una forma de violencia estructural e institucional. Al negar el carácter laboral de esta dimensión, se priva al docente del derecho a:

- Licencias por salud emocional.
- Espacios formativos sobre gestión emocional o autocuidado.
- Acompañamiento psicológico institucional durante situaciones de crisis.
- Protocolos claros frente a situaciones de violencia emocional en el aula.

En ese sentido, se hace urgente incorporar el trabajo emocional como un componente explícito de las políticas de bienestar docente. Tal como señalan Pérez Serrano (2020) y Sánchez Moreno (2019), el autocuidado y la gestión emocional deben dejar de ser responsabilidades individuales y convertirse en derechos colectivos, protegidos institucionalmente.

b.4) Propuesta para un enfoque de bienestar emocional docente

Desde una perspectiva de justicia laboral y educativa, se propone que cualquier futura regulación del trabajo docente privado en el Perú contemple, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Reconocimiento legal del trabajo emocional como parte de la jornada pedagógica integral.
- Creación de protocolos institucionales de prevención y atención del burnout docente, con participación activa de los propios trabajadores de la educación.
- Inclusión de licencias por salud mental y acompañamiento psicológico institucional gratuito como parte del paquete de beneficios laborales mínimos.
- Diseño de espacios regulares de formación docente en educación emocional, autocuidado, comunicación asertiva y regulación del estrés.
- Desarrollo de indicadores de bienestar emocional docente como parte de los criterios de calidad en procesos de supervisión y licenciamiento institucional del MINEDU.

Solo reconociendo de forma plena la dimensión emocional del trabajo docente será posible avanzar hacia un sistema educativo justo, sostenible y humanizado, donde el bienestar de quien enseña no sea visto como un lujo, sino como una condición necesaria para garantizar el derecho a la educación de calidad para todas y todos.

c) Perspectiva de género y condiciones laborales

La feminización del magisterio no es un dato neutro, sino un fenómeno que revela cómo operan estructuras patriarcales dentro del sistema educativo y del régimen laboral docente. En el Perú, según el Censo Educativo 2021, más del 80% de docentes en educación inicial y primaria son mujeres. Esta presencia mayoritaria no ha implicado una mejora

proporcional en las condiciones laborales, sino más bien una reproducción de estereotipos de género que inciden negativamente en la valoración, regulación y protección de su trabajo.

c.1) La feminización del magisterio y la desvalorización estructural

Como señala la socióloga Silvia Federici, el trabajo de cuidado —incluido el educativo en sus etapas formativas— ha sido históricamente invisibilizado, naturalizado y precarizado. Las profesiones altamente feminizadas tienden a ser tratadas como extensiones del “rol natural de cuidado” de la mujer, y por tanto reciben:

- Menor remuneración que otras profesiones de similar calificación.
- Bajo reconocimiento social, asociado a la idea de “vocación” antes que a la profesionalización.
- Sobreexigencia emocional y moral, sin compensación económica ni soporte institucional.

Este fenómeno se refleja claramente en el ámbito educativo, donde la figura de la maestra —especialmente en inicial y primaria— ha sido construida desde imaginarios tradicionales de entrega, paciencia, sacrificio y abnegación. Estos estereotipos, aunque en apariencia positivos, legitiman condiciones de sobrecarga y maltrato laboral, bajo el supuesto de que la docencia es una labor altruista antes que un derecho laboral profesionalizado.

c.2) Discriminación y violencia laboral hacia docentes mujeres

Las encuestas aplicadas en esta investigación revelan que una proporción significativa de docentes mujeres ha enfrentado:

- Despidos durante el embarazo o falta de renovación contractual tras la licencia de maternidad (27%).

- Cargas administrativas y pedagógicas diferenciadas bajo la lógica de “mayor entrega” o “mejor manejo de niños”.
- Acoso laboral y sexual, sin canales efectivos de denuncia ni protocolos de protección.
- Dificultades para acceder a cargos directivos, pese a cumplir con requisitos técnicos.

Estas prácticas no solo constituyen violaciones a los derechos laborales, sino que también reflejan una discriminación estructural de género. Como establece la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los Estados deben tomar medidas activas para eliminar las barreras que impiden la igualdad sustantiva en el empleo y la participación de las mujeres.

c.3) Invisibilización del trabajo reproductivo y su impacto en la jornada docente

Las docentes mujeres no solo enfrentan exigencias dentro del aula, sino que deben conciliar su labor pedagógica con el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Esta doble jornada —largamente documentada por autoras como Marcela Lagarde o Corina Rodríguez Enríquez— tiene efectos directos sobre la salud física, mental y emocional del magisterio femenino.

A diferencia de otros sectores, el régimen laboral docente no contempla medidas efectivas de conciliación familiar. No existen horarios adaptables, modalidades híbridas protegidas ni licencias familiares extendidas, lo que genera una exclusión indirecta de mujeres con responsabilidades de cuidado del desarrollo profesional o gremial.

c.4) Participación política y representación gremial

Pese a ser mayoría en las aulas, las mujeres docentes tienen una participación muy limitada en espacios de decisión institucional y gremial. Las estructuras sindicales y

directivas suelen replicar lógicas jerárquicas masculinas, donde la voz de las docentes es minoritaria o instrumentalizada.

Esto limita la posibilidad de que se impulsen políticas con enfoque de género dentro del sistema educativo, y perpetúa una visión androcéntrica del magisterio, donde las decisiones se toman sin considerar las realidades específicas del cuerpo docente femenino.

c.5) Propuestas de política pública con enfoque de género

Desde un enfoque de justicia educativa con perspectiva de género, resulta imprescindible implementar medidas estructurales y normativas que corrijan las desigualdades mencionadas. Entre ellas:

- Licencias por maternidad extendidas (mínimo 4 meses), con prohibición expresa de no renovación de contrato tras su ejercicio.
- Protocolos institucionales de prevención, atención y sanción del acoso sexual y laboral, con enfoque interseccional y equipos especializados.
- Horarios flexibles o adaptables para docentes madres o cuidadoras, sin que ello implique pérdida de beneficios o estigmatización profesional.
- Paridad de género en cargos directivos, comisiones evaluadoras y órganos de representación gremial, con cuotas mínimas y planes de fortalecimiento del liderazgo femenino.
- Capacitaciones obligatorias con enfoque de género en instituciones educativas privadas, orientadas a erradicar estereotipos, sesgos y prácticas discriminatorias en la cultura institucional.

Asimismo, el futuro Estatuto del Docente Privado propuesto en esta investigación debe incorporar una sección específica de derechos laborales con enfoque de género, que

contemple condiciones diferenciadas y medidas de acción afirmativa para corregir las desigualdades históricas que enfrenta el magisterio femenino.

d) Propuesta político-normativa integral

La construcción de una política de justicia educativa no puede desvincularse de la justicia laboral docente. Tal como se ha desarrollado en los apartados anteriores, las condiciones laborales de los docentes —especialmente en el sector privado— configuran una problemática estructural de desigualdad, invisibilización y exclusión.

En este marco, se plantea la creación e implementación de una Política Nacional de Justicia Laboral Docente, como parte de la agenda educativa y laboral del Estado peruano, que articule principios de redistribución, reconocimiento y representación, conforme al enfoque propuesto por Nancy Fraser y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (particularmente el ODS 4: educación de calidad y el ODS 8: trabajo decente).

- Eje 1. Redistribución: equidad en las condiciones materiales del trabajo docente
 - Este eje apunta a corregir las asimetrías salariales, contractuales y de acceso a derechos sociales entre docentes del sector público y privado, y dentro del mismo sector privado, entre instituciones de distinta escala económica.
 - Medidas propuestas:
 - Nivelación salarial progresiva entre docentes del sector público y privado, tomando como referencia escalas remunerativas mínimas definidas por ley y supervisadas por el Estado.
 - Creación de un fondo estatal de subvención parcial a la contratación formal de docentes en instituciones educativas

privadas ubicadas en zonas de pobreza o vulnerabilidad, con mecanismos transparentes y fiscalización cruzada.

- Asignación de un presupuesto nacional específico al bienestar, salud mental y prevención del burnout docente, tanto en el sector público como privado, con enfoque territorial y de género.
- Estas medidas reconocen que la mejora de la calidad educativa exige condiciones materiales mínimas para quienes sostienen el proceso pedagógico. La justicia educativa comienza por la justicia laboral.
- Eje 2. Reconocimiento: visibilización y revalorización simbólica del trabajo docente
 - El reconocimiento no es solo una cuestión discursiva o cultural: tiene impactos directos en la autoestima profesional, la permanencia en la carrera, la formación continua y el trato institucional que recibe el docente.
 - Medidas propuestas:
 - Campañas públicas nacionales, lideradas por el Ministerio de Educación y medios aliados, que visibilicen el valor del trabajo docente, sus desafíos y su rol estratégico en el desarrollo nacional.
 - Certificación de instituciones educativas privadas que cumplan con estándares laborales dignos, a través de un sello de “calidad con justicia laboral”, otorgado por el MINEDU en articulación con SUNAFIL.

- Creación de premios o reconocimientos nacionales a buenas prácticas laborales en educación privada, que promuevan un cambio cultural desde la gestión institucional.
 - Estas acciones contribuirían a desmontar estereotipos que trivializan el trabajo docente y, al mismo tiempo, generar incentivos positivos hacia el cumplimiento normativo.
- Eje 3. Representación: fortalecimiento de la voz docente en la toma de decisiones
 - La democracia educativa exige que las y los docentes no solo sean ejecutores de políticas, sino también actores en su diseño, evaluación y transformación. Sin representación real, no hay justicia educativa.
 - Medidas propuestas:
 - Reconocimiento legal y protección efectiva de los gremios docentes en el sector privado, con garantías frente a represalias, despidos arbitrarios y discriminación gremial.
 - Participación docente con voz y voto en consejos escolares, comités de evaluación institucional, UGEL y políticas locales de gestión educativa, como condición para el licenciamiento de las instituciones.
 - Reformas al marco normativo laboral y educativo que incorporen la representación docente como principio estructurante del sistema educativo.
 - Estas medidas deben ser acompañadas por una formación política y gremial de los propios docentes, promovida desde el Estado, para fortalecer una ciudadanía pedagógica activa.

- Justificación normativa y doctrinal
- La propuesta encuentra respaldo en estándares internacionales. Tal como afirma la Relatoría Especial sobre el Derecho a la Educación de la ONU (2021):
- “Los Estados tienen el deber de asegurar que quienes enseñan estén en condiciones de hacerlo con dignidad, libertad y seguridad. Cualquier reforma educativa que omita esta dimensión, será una reforma incompleta.”

Asimismo, la Recomendación OIT/UNESCO de 1966 insiste en que los docentes deben tener condiciones laborales equiparables a otros profesionales, acceso a protección sindical, mecanismos de participación y garantías frente a despidos o represalias. En el caso peruano, estos compromisos han sido ratificados por el Estado y deben ser traducidos en políticas públicas coherentes.

Conclusión del subapartado

Una Política Nacional de Justicia Laboral Docente no solo responde a una demanda sectorial: constituye una obligación constitucional y convencional del Estado peruano. Reconocer, redistribuir y representar al magisterio en sus distintas dimensiones es una condición indispensable para alcanzar una educación de calidad, equitativa y sostenible.

Porque, como se ha sostenido a lo largo de este marco teórico: no puede haber justicia educativa sin justicia para quienes educan.

CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Formulación del problema

El ejercicio de la docencia en el Perú se desarrolla en un contexto marcado por profundas desigualdades, precarización laboral y débil protección jurídica, afectando a miles de docentes tanto del sector público como del privado. Si bien el marco legal reconoce formalmente la importancia de la labor docente —como lo establece la Constitución Política del Perú (1993) y la Ley General de Educación (Ley N.º 28044)—, dicha valoración resulta, en la práctica, fragmentaria e insuficiente, especialmente frente a las condiciones contractuales, económicas y emocionales que enfrenta el magisterio en su vida laboral cotidiana.

En el sector privado, esta precariedad se manifiesta en el uso generalizado de contratos por locación de servicios, en jornadas extendidas sin remuneración adicional, en la ausencia de estabilidad laboral y en una fiscalización estatal limitada o ineficaz. Estas prácticas transgreden derechos fundamentales como el acceso al trabajo digno, la igualdad ante la ley y la protección de la integridad física y emocional, consagrados tanto en la legislación nacional como en tratados internacionales ratificados por el Estado peruano (OIT, 2020; MINEDU, 2022; UNESCO, 2023).

Por su parte, el sector público —a pesar de los avances normativos logrados mediante la Ley de Reforma Magisterial (Ley N.º 29944)— sigue presentando importantes desafíos. Entre ellos, destacan la sobrecarga laboral, las limitaciones en el acceso a beneficios, la escasa atención al bienestar emocional del docente y la rigidez de procesos administrativos que no siempre garantizan una protección real de sus derechos.

En ambos sectores, se evidencia un deterioro progresivo del bienestar emocional del magisterio, impulsado por la sobrecarga de tareas, la inseguridad contractual, la presión

institucional y la falta de reconocimiento profesional. Este deterioro impacta negativamente en la calidad de la educación, generando consecuencias a nivel sistémico.

El escenario descrito revela una disonancia estructural entre el marco normativo vigente y su aplicación efectiva, lo cual representa no solo una amenaza a los derechos laborales del magisterio, sino también un riesgo para la calidad del servicio educativo en su conjunto. En consecuencia, se plantea la urgencia de repensar y reformular el modelo normativo actual, incorporando una perspectiva de justicia laboral y bienestar docente como ejes fundamentales para la sostenibilidad y equidad del sistema educativo peruano.

2.1.1. Problema de investigación

¿Cómo incide el marco jurídico actual en las condiciones laborales, la salud emocional y la protección efectiva de los docentes del sistema educativo peruano —tanto en el sector público como en el privado—, y qué reformas legales son necesarias para garantizar equidad, justicia y calidad educativa?

2.1.2. Preguntas específicas del problema

- 2.1.2..1. ¿Qué vacíos legales persisten en el ordenamiento jurídico que regula la labor docente en el Perú?
- 2.1.2..2. ¿Cómo afecta la precarización laboral del magisterio —en sus distintas modalidades— al bienestar emocional y desempeño profesional de los docentes?
- 2.1.2..3. ¿Qué modelos legislativos comparados en América Latina podrían orientar reformas en materia de protección laboral docente?
- 2.1.2..4. ¿Cómo se relacionan las condiciones laborales del profesorado con los indicadores de calidad y equidad del sistema educativo peruano?

2.2. Objetivos de la investigación

2.2.1. Objetivos general

Analizar críticamente el marco jurídico vigente que regula la labor docente en el Perú, identificando sus vacíos, limitaciones y omisiones, con el fin de proponer reformas normativas orientadas a garantizar condiciones laborales dignas, una protección efectiva de derechos y una educación de calidad sustentada en principios de equidad y justicia social.

2.2.1. Objetivos específicos

- 2.2.1.1. Identificar y sistematizar los vacíos normativos que afectan la protección laboral y emocional de los docentes, con especial énfasis en el sector privado.
- 2.2.1.2. Analizar el impacto de la sobrecarga laboral, la inestabilidad contractual y otras formas de precarización en la salud mental, el bienestar emocional y el desempeño profesional del magisterio peruano.
- 2.2.1.3. Estudiar comparativamente las legislaciones y políticas públicas de protección docente en países latinoamericanos como Chile, Colombia y México, para identificar buenas prácticas normativas aplicables al contexto peruano.
- 2.2.1.4. Proponer un conjunto de reformas normativas orientadas a fortalecer la protección jurídica del magisterio, incorporando un régimen especializado que reconozca las particularidades de su labor y garantice condiciones laborales justas y sostenibles.

2.3. Hipótesis de la investigación

2.3.1. Hipótesis general

La insuficiencia del marco jurídico vigente para atender las particularidades del ejercicio docente —especialmente en instituciones privadas— podría explicar la persistencia de condiciones laborales precarias y una débil protección de derechos del magisterio, lo que

a su vez afectaría negativamente su salud emocional, su desempeño profesional y, en última instancia, la calidad del servicio educativo.

2.3.2. Hipótesis específicas

- 2.3.2.1. Identificar y sistematizar los vacíos normativos que afectan la protección laboral y emocional de los docentes, con especial énfasis en el sector privado.
- 2.3.2.2. La falta de un régimen normativo especializado para regular el trabajo docente en el sector privado podría estar asociada al uso recurrente de modalidades contractuales informales, lo que limita la estabilidad laboral y el acceso efectivo a derechos fundamentales como la seguridad social y la protección frente al despido arbitrario.
- 2.3.2.3. Las condiciones de precarización laboral —incluidas la sobrecarga de tareas, la inestabilidad contractual y la escasa valoración profesional— podrían tener un impacto directo en el deterioro del bienestar emocional de los docentes, afectando su desempeño pedagógico y su compromiso institucional.

2.4. Variables

2.4.1. Variable independiente (VI): marco jurídico vigente que regula la labor docente en el Perú.

2.4.2. Variable Dependiente (VD): condiciones laborales y protección efectiva de derechos del magisterio.

2.4.3. Variable Interviniente (VI): salud emocional del docente y calidad del servicio educativo.

2.5. Preguntas de investigación específicas para el trabajo de campo

- ¿Qué disposiciones del marco jurídico nacional regulan actualmente las condiciones laborales de los docentes en el sector privado?
- ¿De qué manera se manifiestan la sobrecarga laboral y la precariedad contractual en el ejercicio docente dentro de instituciones privadas de Lima Metropolitana?
- ¿Cuáles son las brechas existentes entre la normativa laboral vigente y la realidad contractual del docente privado?
- ¿Qué estándares internacionales de protección laboral pueden servir como referencia para una propuesta normativa aplicable al contexto peruano?
- ¿Qué reformas legales podrían contribuir a garantizar condiciones laborales dignas para el magisterio privado, bajo un enfoque de justicia social y equidad educativa?

2.6. Justificación del estudio

Este estudio reviste especial relevancia en los planos jurídico, educativo y social, al centrarse en un grupo históricamente invisibilizado en la formulación de políticas públicas: el magisterio del sector privado. En un contexto donde las brechas normativas y la informalidad laboral afectan gravemente la dignidad profesional del docente, resulta urgente visibilizar esta problemática y generar propuestas viables de solución.

Desde el ámbito jurídico, la investigación aporta evidencia sustantiva sobre la disociación entre el marco normativo vigente y las condiciones laborales reales que enfrentan los docentes en instituciones privadas. Esta disonancia configura una vulneración sistemática de derechos fundamentales consagrados tanto en la Constitución Política del Perú como en instrumentos internacionales ratificados por el Estado (OIT, 2020; UNESCO, 2022). La tesis propone, además, alternativas normativas destinadas a garantizar una protección integral, en consonancia con los principios de justicia social, dignidad humana y equidad laboral.

En el plano educativo, el bienestar docente constituye un componente esencial para el fortalecimiento del sistema de enseñanza. Diversos estudios han demostrado que la sobrecarga laboral, la inseguridad contractual y la falta de respaldo institucional inciden negativamente en el clima escolar, la motivación docente y el rendimiento estudiantil (UNESCO, 2023; MINEDU, 2022).

Desde una perspectiva social, la investigación permite visibilizar una problemática estructural que perpetúa desigualdades y reproduce relaciones laborales informales en un sector clave para el desarrollo nacional. Reconocer al docente como sujeto de derechos implica apostar por una sociedad democrática, consciente de la centralidad de la labor educativa y comprometida con su dignificación legal e institucional.

En este sentido, el presente estudio no se limita a describir una realidad injusta: busca incidir activamente en ella, proponiendo reformas jurídicas concretas que respondan a las necesidades del contexto peruano y contribuyan a construir un modelo educativo más equitativo, justo y sostenible.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología empleada en esta investigación responde al carácter complejo y multidimensional del problema analizado: la precariedad laboral del magisterio peruano y los vacíos existentes en el marco normativo que regula su labor, especialmente en el sector privado. Dado que el objetivo principal es comprender las dinámicas laborales que afectan al profesorado en contextos privados y examinar críticamente las disposiciones legales que regulan su actividad, se optó por un enfoque cualitativo de carácter exploratorio y analítico.

Este enfoque permite interpretar con profundidad las vivencias de los docentes, así como visibilizar brechas normativas, identificar patrones de vulnerabilidad laboral y proponer reformas jurídicas fundamentadas en el principio de justicia social. La incorporación de encuestas semiestructuradas a 50 docentes de instituciones públicas y privadas de Lima Metropolitana, sumadas al análisis documental y comparado, enriquece la triangulación metodológica y refuerza la validez del estudio.

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, centrado en la interpretación crítica de fenómenos sociales desde la voz y experiencia de los sujetos involucrados. No se parte de hipótesis cerradas ni de variables cuantificables, sino del análisis de categorías emergentes que permiten comprender la realidad docente desde una perspectiva interdisciplinaria. Esta perspectiva articula el derecho laboral, el derecho educativo y la teoría crítica de los derechos humanos, incorporando además el concepto de bienestar docente como eje transversal.

3.2. Diseño de la investigación

Se adoptó un diseño exploratorio-descriptivo, pertinente para abordar problemáticas escasamente estudiadas en el campo jurídico como la precariedad laboral docente en el ámbito privado. Este diseño permitió abordar tanto el análisis del marco normativo vigente

como la recolección de percepciones, testimonios y evidencias directas de los docentes afectados.

Asimismo, se incorporó el análisis jurídico-comparado con el propósito de identificar buenas prácticas normativas en países de la región (Argentina, Colombia, Chile), lo que permitió enriquecer las propuestas de reforma y contextualizarlas en el escenario peruano.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se utilizaron múltiples técnicas complementarias:

- a) Análisis documental y normativo: revisión sistemática de la Constitución, leyes nacionales (Ley General de Educación, Ley de Reforma Magisterial, Decreto Legislativo N.º 728), convenios internacionales (OIT, PIDESC), resoluciones ministeriales, jurisprudencia y propuestas legislativas. Este análisis permitió detectar vacíos legales, contradicciones y omisiones normativas.
- b) Encuesta semiestructurada a docentes: se aplicó una encuesta a 50 docentes de Lima Metropolitana, tanto del sector público como privado. Esta encuesta recogió información sobre condiciones contractuales, carga laboral, percepción del marco legal, afectación emocional y propuestas de mejora. El instrumento, anónimo y confidencial, fue clave para identificar patrones de precariedad laboral y contrastar realidades entre ambos sectores.
- c) Análisis jurídico comparado: se examinaron normativas extranjeras, políticas públicas y estudios académicos sobre protección laboral docente. Este análisis permitió identificar modelos viables para el contexto peruano, especialmente en cuanto a regulación contractual, fiscalización y reconocimiento del bienestar docente como derecho.

La información fue procesada mediante técnicas de análisis temático, codificación y categorización, lo cual facilitó la interpretación de datos cualitativos desde una mirada crítica. Se aplicó además triangulación metodológica entre fuentes empíricas, jurídicas y documentales, fortaleciendo la rigurosidad del análisis.

3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis principal la conforman docentes de instituciones privadas de Lima Metropolitana, en su mayoría contratados bajo condiciones precarias, sin contratos formales escritos o con remuneraciones por debajo del estándar legal.

Unidades complementarias consideradas:

- Normas jurídicas nacionales e internacionales aplicables al trabajo docente.
- Proyectos legislativos en curso relacionados con la mejora del régimen docente.
- Informes técnicos y doctrinarios elaborados por MINEDU, SUNAFIL, Defensoría del Pueblo, OIT, UNESCO y otros organismos especializados.

3.5. Unidades de análisis complementarias

De acuerdo con el enfoque interdisciplinario adoptado, se identificaron tres niveles de unidades de análisis:

- Sujetos sociales: Docentes contratados en el sector privado, con al menos dos años de experiencia continua. Sus testimonios permiten reconstruir las dinámicas laborales, evaluar el impacto emocional y analizar la percepción del marco legal vigente.
- Normas jurídicas: Incluyen leyes, decretos, convenios internacionales y resoluciones relevantes que regulan la labor docente y que fueron analizadas desde una perspectiva crítica y comparativa.

- Documentación académica y técnica: Se consideraron estudios de caso, informes institucionales y artículos especializados que aportan evidencia sobre la problemática abordada y las alternativas de reforma.

3.6. Consideraciones éticas

El estudio fue desarrollado bajo los principios éticos que rigen la investigación con seres humanos. Todas las entrevistas y encuestas fueron precedidas de un consentimiento informado claro, explicando la naturaleza del estudio, los derechos de los participantes y el manejo de la información.

Se garantizó:

- Voluntariedad: Participación libre, sin coerción ni condicionamientos.
- Confidencialidad: Anonimato asegurado mediante codificación y resguardo seguro de datos.
- Respeto: Derecho a desistirse del estudio en cualquier momento, sin repercusiones.
- Toda la información fue utilizada exclusivamente con fines académicos y tratada bajo estrictos protocolos éticos y técnicos.

3.7. Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones se identificó la reticencia de algunos docentes a brindar testimonios detallados, por temor a represalias o pérdida de empleo. Asimismo, se reconoce que, al tratarse de un estudio centrado en Lima Metropolitana, los resultados no son plenamente generalizables a nivel nacional. No obstante, el análisis permite establecer tendencias y patrones significativos que reflejan la precariedad estructural del trabajo docente en contextos urbanos del sector privado.

Tabla 1:

Instrumentos de investigación aplicados

Instrumento	Finalidad
Guía de entrevista semiestructurada	Recoger testimonios sobre experiencias laborales y percepción normativa.
Matriz de análisis legal-normativo	Sistematizar disposiciones jurídicas relevantes y detectar vacíos.
Ficha de observación documental	Registrar datos clave de informes y normativa sectorial.
Cuadro de análisis comparado	Contrastar buenas prácticas legislativas en otros países.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Este capítulo presenta y analiza los testimonios recopilados de docentes que laboran en instituciones educativas privadas y públicas de Lima Metropolitana, con el objetivo de identificar los principales patrones que configuran la precariedad laboral en el ejercicio docente. A través del análisis temático de las entrevistas y su triangulación con fuentes normativas y datos oficiales, se visibilizan las condiciones estructurales que afectan el bienestar y los derechos laborales del magisterio en contextos urbanos.

Los resultados evidencian situaciones reiteradas de sobrecarga laboral, afectación a la salud emocional, ausencia de mecanismos institucionales de protección y serias limitaciones en la implementación del marco legal vigente. Estas problemáticas no solo comprometen el desempeño profesional del docente, sino que también inciden directamente en la calidad del servicio educativo ofrecido.

Con el fin de sustentar estos hallazgos, se incorporan citas representativas de los participantes que reflejan sus experiencias cotidianas, así como datos relevantes provenientes de informes emitidos por el Ministerio de Educación, la Defensoría del Pueblo, la OIT, la UNESCO, entre otros organismos especializados. Esta evidencia empírica constituye la base del análisis crítico desarrollado en este capítulo y fundamenta las propuestas jurídicas y de política educativa que se presentan en los capítulos siguientes.

4.1. Descripción del grupo entrevistado

Para esta investigación se entrevistó a un total de 20 docentes de Lima Metropolitana, de los cuales 12 laboran en instituciones educativas privadas y 8 en instituciones públicas. Todos los participantes cuentan con una experiencia mínima de tres años en el ejercicio profesional y se desempeñan en los niveles de educación primaria y secundaria.

Las entrevistas se realizaron bajo consentimiento informado y de manera confidencial, conforme a los principios éticos de la investigación. Los testimonios fueron

anonimizados mediante códigos alfanuméricos (por ejemplo, Docente P1, Docente P2), con el fin de proteger la identidad de los participantes.

4.2. Categorías de análisis y hallazgos principales

Los resultados obtenidos se organizaron en torno a cuatro categorías analíticas:

- (1) Condiciones laborales,
- (2) Percepción del marco legal,
- (3) Bienestar emocional, y
- (4) Propuestas de mejora desde la experiencia docente.

A continuación, se desarrolla cada categoría, integrando citas representativas y análisis contextual.

4.2.1. Condiciones laborales: carga excesiva y contratación precaria

Un hallazgo recurrente fue la sobrecarga laboral, especialmente en el sector privado, donde los docentes deben asumir múltiples funciones adicionales no remuneradas, como planificación, corrección de trabajos y atención a padres de familia fuera del horario formal.

“Trabajo ocho horas al día, pero debo corregir y planificar en casa. No me pagan horas extra ni reconocen esa carga” (Docente P3, institución privada).

Asimismo, se evidenció una alta inestabilidad laboral. Muchos docentes reportaron contratos temporales que se renuevan semestral o anualmente, sin garantías de continuidad ni acceso pleno a beneficios sociales. También se reportaron casos de contratación bajo modalidades civiles o informales.

Según la Defensoría del Pueblo (2021), el 61 % de los docentes en instituciones privadas no cuenta con beneficios laborales completos, lo que vulnera el derecho al trabajo digno consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú.

4.2.2. Percepción del marco legal: normas insuficientes o inaplicadas

La mayoría de los docentes entrevistados manifestó una visión crítica respecto al marco legal vigente. Aunque algunos reconocen la existencia de la Ley de Reforma Magisterial (Ley N.º 29944), consideran que esta no se aplica en el sector privado y que existe un vacío legal respecto a su situación.

“Nunca he leído esa ley, y creo que no nos protege realmente. Cuando nos despiden, nadie hace nada” (Docente P7, institución privada).

Este hallazgo coincide con los informes del Ministerio de Educación (2022), que advierten sobre la limitada fiscalización en el ámbito privado, y con las observaciones de la OIT (2020) respecto a la evasión de normativa laboral en contextos de alta privatización educativa.

4.2.3. Bienestar emocional y salud mental docente

Un aspecto central que emergió del análisis fue la afectación emocional y física derivada del estrés laboral, la inestabilidad contractual y la falta de reconocimiento profesional.

“Siento que trabajo mucho, pero cada vez estoy más cansada y menos valorada. A veces pienso en renunciar, pero necesito el empleo” (Docente P5, institución privada).

La UNESCO (2023) advierte que el bienestar docente es un componente esencial para garantizar la calidad educativa, y que el estrés crónico en contextos sin apoyo institucional puede derivar en trastornos como el síndrome de burnout, afectando la permanencia y el rendimiento de los docentes.

4.2.4. Propuestas de mejora desde la experiencia docente

Al ser consultados sobre posibles soluciones, los docentes plantearon propuestas concretas: mayor fiscalización a los contratos laborales, reconocimiento del tiempo de

planificación como parte de la jornada de trabajo, acceso obligatorio a beneficios sociales y canales efectivos para denunciar abusos sin represalias.

“La ley debería ser más clara y aplicarse también en los colegios privados. Que nos den estabilidad y que SUNAFIL haga visitas reales” (Docente P8, institución privada).

Estas propuestas coinciden con las recomendaciones emitidas por la OIT (2020) y la Defensoría del Pueblo (2021), que instan al Estado a reforzar la regulación del sector privado educativo y garantizar condiciones laborales justas para todo el magisterio.

4.3. Análisis integrador: evidencia empírica y marco jurídico

Los hallazgos del capítulo permiten identificar una disonancia estructural entre el marco jurídico vigente y su aplicación efectiva, especialmente en el sector privado. A pesar de que la Constitución Política del Perú, la Ley General de Educación, la Ley de Reforma Magisterial y diversos convenios internacionales reconocen el derecho al trabajo digno, los docentes entrevistados enfrentan condiciones laborales precarias, contratos informales y una débil fiscalización por parte del Estado.

Este desfase confirma la hipótesis central de esta investigación: mientras no se reforme y fortalezca el marco jurídico aplicable al trabajo docente —especialmente en el sector privado— persistirán las vulneraciones a los derechos laborales del magisterio, con consecuencias directas tanto en su bienestar como en la calidad del sistema educativo nacional.

4.4. Conclusiones preliminares del análisis

La precariedad laboral docente constituye una problemática de carácter estructural, alimentada por vacíos normativos y por una limitada capacidad de intervención del Estado en la regulación y fiscalización del sector educativo, especialmente en el ámbito privado.

El marco legal vigente no dispone de mecanismos coercitivos suficientemente eficaces para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los docentes en

instituciones privadas, lo que favorece prácticas contractuales abusivas y condiciones laborales inadecuadas.

La salud emocional del magisterio se encuentra seriamente comprometida, situación que repercute directamente en su desempeño profesional y en la calidad del proceso educativo.

Las propuestas recogidas a partir de los testimonios docentes constituyen aportes legítimos, contextualizados y viables, que deben ser considerados como base para el diseño de reformas normativas sostenibles, orientadas a la justicia social y al bienestar laboral del personal educativo.

CAPÍTULO V: PROPUESTA NORMATIVA Y DISCUSIÓN

Los hallazgos del capítulo anterior evidencian que la precariedad laboral docente en el Perú constituye un fenómeno estructural, sostenido por vacíos normativos, débil fiscalización estatal y una marcada desigualdad en la aplicación de derechos laborales entre docentes del sector público y privado.

Ante este panorama, el presente capítulo tiene por finalidad proponer reformas normativas concretas orientadas a garantizar condiciones de trabajo dignas, estables y equitativas para el magisterio nacional. Estas propuestas se enmarcan en los principios constitucionales, en los compromisos asumidos por el Estado peruano en el derecho internacional del trabajo y en un enfoque de justicia social.

La propuesta normativa se articula en torno a tres ejes fundamentales:

- La ampliación del alcance y eficacia del marco legal aplicable al trabajo docente.
- El fortalecimiento institucional de los mecanismos de fiscalización y protección laboral.
- La incorporación del bienestar emocional como un derecho laboral emergente y exigible.

5.1. Justificación de la reforma legal

Si bien el ordenamiento jurídico nacional reconoce el derecho al trabajo decente y otorga una protección especial a la labor docente, en la práctica estos derechos no se materializan plenamente. Esta situación se agrava en el ámbito privado, donde predominan contrataciones temporales, ausencia de beneficios sociales, jornadas extendidas sin retribución y escasa capacidad de denuncia o fiscalización efectiva.

La Ley de Reforma Magisterial (Ley N.º 29944) tiene aplicación limitada al sector público, lo cual deja un vacío regulatorio que permite la reproducción de relaciones laborales

desiguales en el sector privado. Por su parte, el régimen de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728, no contempla las particularidades de la labor docente ni mecanismos adecuados para fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales en contextos educativos.

Frente a esta situación, se hace necesario promover una reforma legal que establezca estándares mínimos de protección para todos los docentes, independientemente del régimen contractual en el que se encuentren. Esta reforma debe adecuarse al artículo 26 de la Constitución Política del Perú, que reconoce el principio de igualdad ante la ley en el ámbito laboral, así como a los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Estado peruano, particularmente los convenios N.º 87, 98 y 190.

5.2. Propuesta normativa: lineamientos centrales

5.2.1. Extensión del marco de protección a docentes del sector privado

- Incluir en la Ley de Reforma Magisterial un capítulo específico aplicable al sector privado, que establezca condiciones mínimas obligatorias en materia de estabilidad laboral, acceso a beneficios sociales y reconocimiento del tiempo de trabajo no presencial (como la planificación, evaluación y acompañamiento pedagógico).
- Tipificar expresamente como falta grave el incumplimiento de los derechos laborales docentes por parte de instituciones educativas privadas, con sanciones administrativas que incluyan la suspensión o el cierre temporal del servicio educativo.

5.2.2. Fiscalización laboral especializada en el sector educativo

- Crear una unidad especializada dentro de SUNAFIL encargada de supervisar las condiciones laborales en instituciones educativas, con equipos capacitados en normativa educativa y derechos laborales del personal docente y administrativo.

- Establecer la obligatoriedad de auditorías anuales a instituciones educativas privadas, en coordinación con el Ministerio de Educación, para verificar el cumplimiento en materia de contratación, condiciones de trabajo y afiliación a la seguridad social.

5.2.3. Bienestar docente como derecho

- Reconocer expresamente el bienestar emocional y psicológico del docente como un derecho laboral fundamental, e incorporarlo en la legislación educativa y laboral vigente, en concordancia con las recomendaciones de la UNESCO (2019, 2023).
- Obligar a las instituciones educativas a implementar programas internos de salud mental y acompañamiento psicológico para el personal docente, bajo supervisión del Ministerio de Salud, estableciendo sanciones en caso de incumplimiento.
- Establecer la posibilidad de solicitar períodos de descanso emocional o psicológico, debidamente sustentados, para docentes que presenten afectaciones graves derivadas de su ejercicio profesional.

5.2.4. Mecanismos de denuncia y protección contra represalias

- Implementar un sistema anónimo, seguro y digitalizado para la denuncia de vulneraciones a los derechos laborales docentes, con garantías de confidencialidad y protección frente a represalias o despidos arbitrarios.
- Incorporar cláusulas obligatorias en los contratos de trabajo que reconozcan expresamente el derecho del docente a sindicalizarse o participar en comités internos de vigilancia y representación laboral.

5.3. Discusión: un enfoque desde la justicia social y el derecho comparado

El análisis desarrollado en este capítulo se sustenta en marcos teóricos que articulan la dimensión jurídica con la justicia social. Nancy Fraser (2003) plantea que una sociedad justa exige tanto la redistribución de recursos económicos como el reconocimiento del valor

social de los distintos grupos. En este sentido, aplicar esta perspectiva al magisterio implica ir más allá de la formalización contractual o la mejora salarial; requiere reconocer el rol del docente como actor clave en el desarrollo humano, cultural y educativo.

Asimismo, los aportes de Amartya Sen (2000) y John Rawls (1971) respaldan la necesidad de una intervención estatal activa que corrija las desigualdades estructurales, mediante políticas afirmativas que beneficien a los sectores más vulnerables. En el caso del magisterio en instituciones privadas, esta acción se justifica por las condiciones de desprotección e informalidad que aún persisten.

Desde el derecho comparado, se identifican avances relevantes en países como Argentina y Colombia, donde se han implementado marcos normativos específicos para regular el trabajo docente en el sector privado. Estas regulaciones no solo garantizan condiciones mínimas de protección laboral, sino que también incorporan criterios de bienestar emocional y profesional en sus políticas educativas. Dichas experiencias constituyen referentes viables para el diseño de una reforma legal en el Perú, respetando las particularidades de su contexto normativo y social.

5.4. Impacto esperado de la propuesta

La implementación de los lineamientos presentados generaría una serie de efectos positivos en el ámbito educativo y laboral, entre los cuales destacan:

- Reducción progresiva de la informalidad y de la alta rotación de personal en las instituciones educativas privadas.
- Mejora de los indicadores relacionados con la salud mental y la satisfacción laboral del cuerpo docente.
- Mayor eficacia en los procesos de fiscalización del cumplimiento normativo por parte de las entidades competentes.

- Fortalecimiento de la calidad educativa, como resultado directo de condiciones laborales más justas y sostenibles para el magisterio.

Asimismo, la reforma contribuiría al cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en materia de derechos laborales, educación de calidad e igualdad de oportunidades, alineándose con los principios del derecho internacional de los derechos humanos.

5.5. Conclusiones del capítulo

El marco legal vigente en el Perú resulta insuficiente para asegurar condiciones laborales dignas para el conjunto del magisterio, en particular para quienes laboran en instituciones educativas privadas.

Se evidencia la necesidad urgente de reformar tanto la Ley de Reforma Magisterial como el régimen laboral privado, a fin de incorporar mecanismos de protección efectiva, fiscalización adecuada y garantías concretas de estabilidad y bienestar para los docentes.

La propuesta normativa desarrollada en este capítulo plantea la construcción de un marco jurídico orientado a la justicia educativa, fundamentado en el enfoque de derechos humanos, el análisis de experiencias comparadas y las propias demandas del colectivo docente.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES FINALES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1. Conclusiones finales

1. La presente investigación ha permitido identificar, analizar y documentar, desde una perspectiva empírica y jurídica, las diversas formas en que se manifiesta la precariedad laboral docente en el Perú, con especial énfasis en el contexto de las instituciones educativas privadas. A partir del estudio de testimonios, la revisión del marco normativo nacional y el análisis comparado con otras realidades, se han obtenido las siguientes conclusiones principales:
2. La precariedad laboral docente responde a un fenómeno de carácter estructural, sostenido por vacíos en la legislación, deficiencias en los mecanismos de supervisión y una cultura institucional que tiende a normalizar la sobre exigencia y el deterioro de las condiciones de trabajo.
3. Se ha identificado una marcada brecha entre lo que establece la normativa vigente y su aplicación efectiva, sobre todo en el sector privado. Esto se traduce en prácticas como contrataciones irregulares, ausencia de beneficios sociales, trabajo adicional no remunerado y vulneraciones sistemáticas a los derechos laborales.
4. El bienestar emocional y la salud mental de los docentes representan dimensiones fundamentales que, sin embargo, han sido tradicionalmente desatendidas por las políticas públicas, pese a su vínculo directo con la calidad educativa y la estabilidad del personal docente.
5. El actual marco normativo, en especial la Ley de Reforma Magisterial, carece de mecanismos eficaces y de una aplicabilidad que alcance de forma equitativa a todos los docentes, en particular a aquellos contratados bajo regímenes privados, civiles o informales.

6. Los testimonios recogidos en esta investigación expresan propuestas valiosas, contextualizadas y sostenibles. Estas voces docentes deben ser escuchadas y consideradas como insumos legítimos en el diseño de reformas legales y políticas públicas orientadas al fortalecimiento del sector educativo.
7. La experiencia normativa de otros países muestra que es posible integrar de forma efectiva principios de bienestar laboral, mecanismos sólidos de fiscalización y medidas concretas de protección emocional en los marcos regulatorios aplicables al trabajo docente.

6.2. Recomendaciones generales

Con base en el diagnóstico realizado y las conclusiones obtenidas, se formulan las siguientes recomendaciones dirigidas a los actores institucionales, legisladores, entidades fiscalizadoras y organizaciones educativas:

A. Para el Poder Legislativo

- Reformar la Ley de Reforma Magisterial (Ley N.º 29944) incorporando un capítulo específico para docentes del sector privado, que contemple criterios de estabilidad laboral, jornada regulada, acceso obligatorio a beneficios sociales y reconocimiento del trabajo no presencial.
- Modificar el Decreto Legislativo N.º 728 para incluir una categoría especial dirigida a profesionales de la educación, considerando las particularidades de su labor pedagógica y garantizando una adecuada protección de sus derechos.

B. Para el Ministerio de Educación

- Diseñar e implementar protocolos institucionales orientados al bienestar docente, con especial atención a la salud mental, la prevención del agotamiento profesional y el acompañamiento emocional en contextos laborales exigentes.

- Establecer indicadores mínimos de condiciones laborales adecuadas como requisito en los procesos de licenciamiento y supervisión de instituciones educativas privadas.

C. Para SUNAFIL y otras entidades fiscalizadoras

- Crear una unidad de inspección especializada en el sector educativo, conformada por equipos capacitados en normativa docente, con herramientas efectivas para identificar situaciones de informalidad y prácticas abusivas.
- Implementar un sistema digital de denuncias confidenciales, articulado con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación, que facilite el acceso a mecanismos de protección y asesoría legal.

D. Para los gremios y asociaciones docentes

- Fomentar espacios de diálogo e incidencia política que integren las demandas del magisterio en la agenda legislativa, con especial énfasis en la equidad entre docentes del sector público y privado.
- Impulsar campañas de información y formación sobre el marco normativo vigente, con el objetivo de fortalecer el conocimiento y la capacidad de defensa institucional de los docentes frente a vulneraciones laborales.

6.3. Reflexión final

La labor docente constituye uno de los pilares fundamentales para el desarrollo del país. No obstante, en el Perú, esta profesión continúa enfrentando condiciones de precariedad, escasa valoración emocional y una débil protección legal, especialmente en el ámbito privado.

A lo largo de este trabajo, se ha buscado dar cuenta de esta realidad desde un enfoque jurídico, ético y social, aportando elementos que permitan visibilizar la problemática y plantear propuestas orientadas a su mejora.

Revalorar el rol del magisterio no debe limitarse a pronunciamientos institucionales o conmemoraciones simbólicas. Implica, sobre todo, impulsar cambios normativos, adoptar decisiones políticas firmes y promover condiciones laborales dignas que hagan posible una educación equitativa, inclusiva y transformadora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bozalek, V., & Zembylas, M. (2020). Towards a socially just education: Interdisciplinary perspectives. *Routledge*.
- Constitución Política del Perú. [Const] 1993 (Perú).
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (3^a ed.). *SAGE Publications*.
https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/501/1/Qualitative%20inquiry%20%26%20research%20design.%20design%20_%20Choosing%20among%20five%20approaches.%20%281%29.pdf
- Day, C., & Gu, Q. (2021). Teachers' Well-Being: Looking after Teachers, Learning from Their Voices. *Springer*.
- De la Vega, R. (2021). Trabajo docente y dignidad laboral: reflexiones desde el derecho del trabajo. *Revista Ius et Praxis*, 27(3), 191–213.
- Defensoría del Pueblo. (2021). Condiciones laborales del magisterio peruano: Informe especial. Lima, Perú.
- Fraser, N. (2003). Redistribution or Recognition? A Philosophical Exchange. *Verso*.
- Ley General de Educación, Ley N.º 28044. Publicada el 29 de julio de 2003. Diario Oficial El Peruano.
- Ley de Reforma Magisterial, Ley N.º 29944. Publicada el 25 de noviembre de 2012. Diario Oficial El Peruano 479340.
- López, M., & Vargas, D. (2022). El derecho a la educación y la precariedad del magisterio en el Perú. *Revista de Derecho y Sociedad*, 58, 85–101.

- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2020). *Condiciones de trabajo y bienestar docente*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2022). *Informe nacional sobre bienestar docente*. Lima, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Docentes y trabajo decente en América Latina: Guía para políticas públicas*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Docentes y condiciones de trabajo decente: Guía para políticas públicas en América Latina*. Ginebra: OIT.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Sen, A. (2000). *Development as Freedom*. Anchor Books.
- UNESCO. (2019). *Recomendación sobre el personal docente*. París: UNESCO.
- UNESCO. (2023). *Estado global del profesorado: desafíos y perspectivas*. París: UNESCO.
- UNESCO. (2023). *Estado global del profesorado: análisis y perspectivas*. París: UNESCO.

ANEXOS

Anexo 1: Variables de la investigación

Tipo de Variable	Nombre de la Variable	Definición Conceptual	Dimensiones Clave de Análisis
Variable Independiente	Marco jurídico actual	Conjunto de normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan el ejercicio docente en el Perú, incluyendo la Constitución, leyes sectoriales, legislación laboral y tratados internacionales. También abarca el grado de implementación, fiscalización y acceso a mecanismos de protección legal.	<ul style="list-style-type: none">- Existencia de normativa específica- Implementación efectiva- Fiscalización estatal- Accesibilidad jurídica
Variable Dependiente	Condiciones laborales y protección docente	Factores que inciden en el entorno laboral del docente: estabilidad contractual, remuneración, beneficios, jornada laboral, salud emocional, derecho a sindicalización y protección ante eventuales abusos. Incluye la percepción de justicia y la motivación profesional.	<ul style="list-style-type: none">- Estabilidad laboral- Jornada de trabajo- Salud emocional- Protección legal- Relación con la calidad educativa

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Marco jurídico actual	- Normativa nacional	- Existencia de normativa específica	- Revisión documental	- Matriz de análisis normativo
	- Normativa internacional	- Alcance del D. Leg. 728	- Análisis comparado	- Guía de entrevista
Condiciones laborales y protección docente	- Implementación y fiscalización	- Cumplimiento de convenios internacionales	- Entrevistas a expertos	- Fichas resumen
	- Acceso a justicia	- Presencia de entes fiscalizadores		
		- Acceso a defensa legal		
	- Estabilidad laboral	- Tipo de contrato		
	- Jornada	- Horas reales vs. horas pagadas	- Entrevistas a docentes	- Guía de entrevista
	- Protección legal	- Acceso a beneficios	- Encuestas cualitativas	- Registro de testimonios
	- Salud emocional	- Percepción del entorno legal	- Análisis de casos	- Cuaderno de campo
	- Relación con calidad educativa	- Niveles de estrés y motivación		

Anexo 3: Guía de entrevista semiestructurada

Título del estudio: *Precariedad docente y vacíos legales en la educación peruana: Urgencia de reformas para la equidad y la protección laboral.*

Tipo de instrumento: Entrevista semiestructurada.

Dirigido a: Docentes de instituciones educativas privadas y públicas en Lima Metropolitana.

Objetivo: Recoger información cualitativa sobre condiciones laborales, percepción del marco legal vigente y bienestar emocional relacionado al ejercicio de la docencia.

Eje 1: Condiciones laborales

- ¿Qué tipo de contrato mantiene actualmente con su institución? ¿Conoce sus condiciones específicas?
- ¿Considera que su jornada laboral es razonable respecto a su carga de trabajo?
¿Realiza tareas fuera del horario?
- ¿Recibe los beneficios laborales que le corresponden? (CTS, vacaciones, gratificaciones, seguro). ¿Con qué frecuencia?
- ¿Siente estabilidad en su puesto? ¿Teme que su contrato no sea renovado?
- ¿Cómo describiría el clima laboral en su institución?

Eje 2: Percepción del marco legal

- ¿Cree que las leyes actuales protegen adecuadamente a los docentes en el sector privado?
- ¿Ha recibido información o capacitación sobre sus derechos laborales?
- ¿Conoce la Ley de Reforma Magisterial? ¿Considera que se aplica en su caso?

- ¿Ha acudido a SUNAFIL, Defensoría o algún sindicato para exigir o consultar sobre sus derechos?
- ¿Cree que existe una brecha entre lo que establece la ley y lo que ocurre realmente en su centro de trabajo?

Eje 3: Bienestar emocional

- ¿Cómo influye su trabajo en su bienestar emocional y físico?
- ¿Siente estrés, ansiedad o agotamiento relacionados a su labor?
- ¿Dispone de espacios de descanso o acompañamiento institucional?
- ¿Cómo evalúa su motivación profesional en la actualidad?

Eje 4: Expectativas y propuestas

- ¿Qué aspectos considera que deberían reformarse en la legislación docente?
- ¿Cree que el Estado debería fiscalizar con mayor rigor a las instituciones privadas?
- ¿Qué mensaje le transmitiría a las autoridades responsables de formular políticas educativas?

Anexo 4: Encuestas Dirigido a: Docentes de instituciones educativas privadas y públicas en Lima Metropolitana.



Anexo 5: Matriz comparativa de legislación sobre Educación y Protección Docente

País	Norma Principal	Protección laboral en el sector privado	Evaluación Docente	Derechos Colectivos
Perú	Ley N.º 29944 / D. Leg. N.º 728	No específica; se rige por régimen general	Obligatoria solo en el sector público	Limitados en el sector privado
Chile	Estatuto Docente	Sí; diferenciada y con garantías contractuales	Evaluación formativa no punitiva	Reconocidos
Argentina	Ley de Educación Nacional / CCT N.º 88/1993	Sí; negociación colectiva y estabilidad	Incluida en el convenio colectivo	Plenamente reconocidos
Uruguay	Normas laborales específicas	Sí; con protección frente al despido arbitrario	Participación institucional garantizada	Sindicalización reconocida
México	Estatuto del Personal Docente	Sí; con enfoque de estabilidad	Evaluación integral	Garantizados legalmente
Colombia	Ley General de Educación / Estatuto regional	Parcial; depende del ente territorial	Varía según el departamento	Reconocimiento regional variable

Anexo 8: Gráficos de resultados: condiciones laborales percibidas

Comparación entre sector público y privado: Principales hallazgos a partir de las entrevistas:

1. Tipo de contrato:

- En el sector privado predominan los contratos a plazo fijo y locación de servicios.
- En el sector público hay una mayor proporción de contratos indefinidos o nombramientos.

2. Conocimiento del contrato:

- Los docentes del sector público tienden a conocer mejor las condiciones de su contrato que los del sector privado.

3. Jornada razonable:

- Ambos sectores reportan dificultades con la carga laboral, aunque en el privado es más frecuente percibirla como no razonable.

4. Tareas fuera del horario laboral:

- Una mayor proporción de docentes privados realiza tareas fuera de horario de forma frecuente o siempre.

5. Recepción de beneficios laborales:

- En el sector público se reporta una mejor recepción de beneficios.
- En el privado es común la respuesta 'Parcialmente' o 'No sabe / No aplica'.

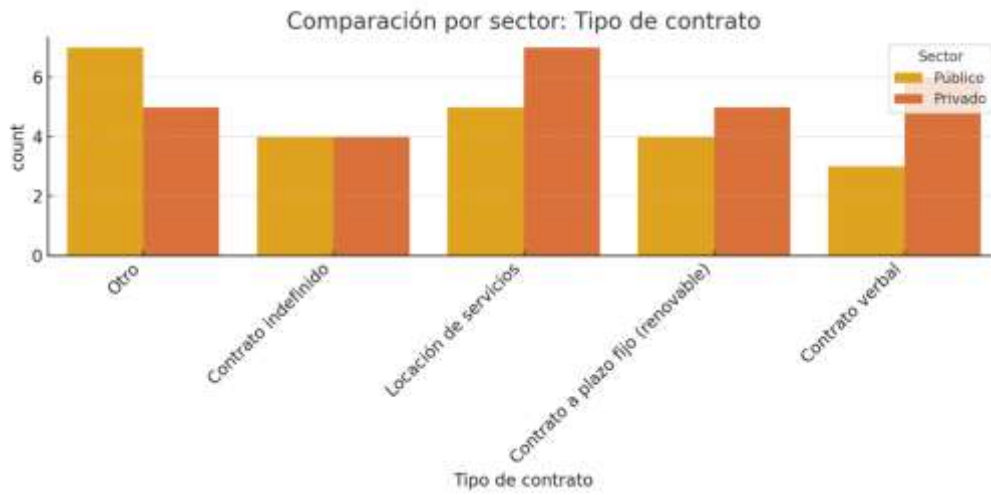
6. Estabilidad en el puesto:

- La percepción de estabilidad es mayor en el sector público.
- El temor a la no renovación del contrato es significativamente mayor en el sector privado.

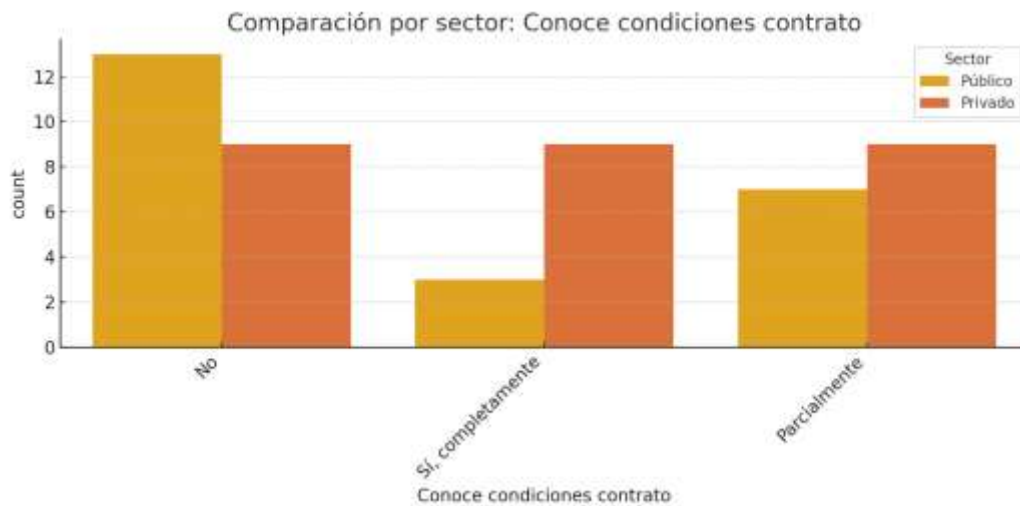
7. Clima laboral:

- Se observa una mayor dispersión en el sector privado, incluyendo opiniones más negativas ('regular', 'malo' o 'muy malo').

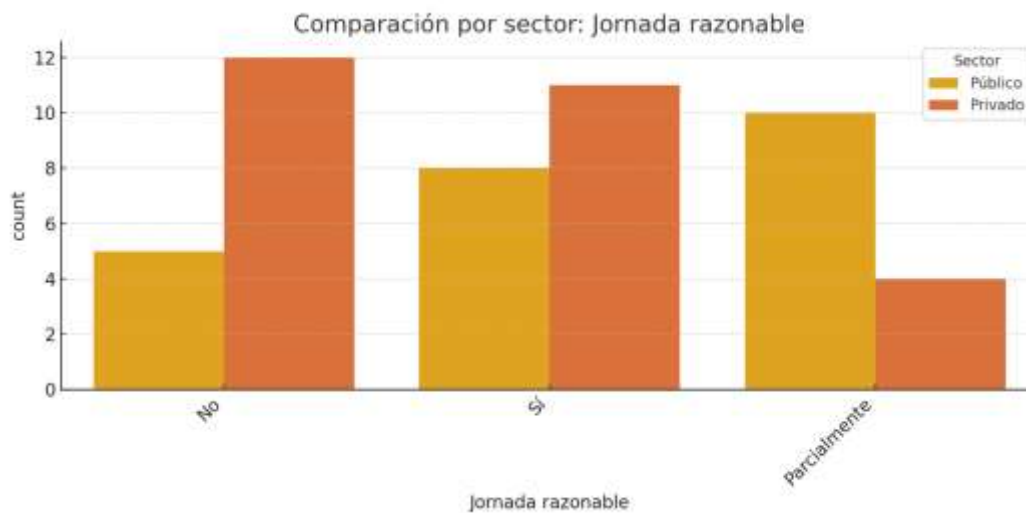
Tipo de contrato



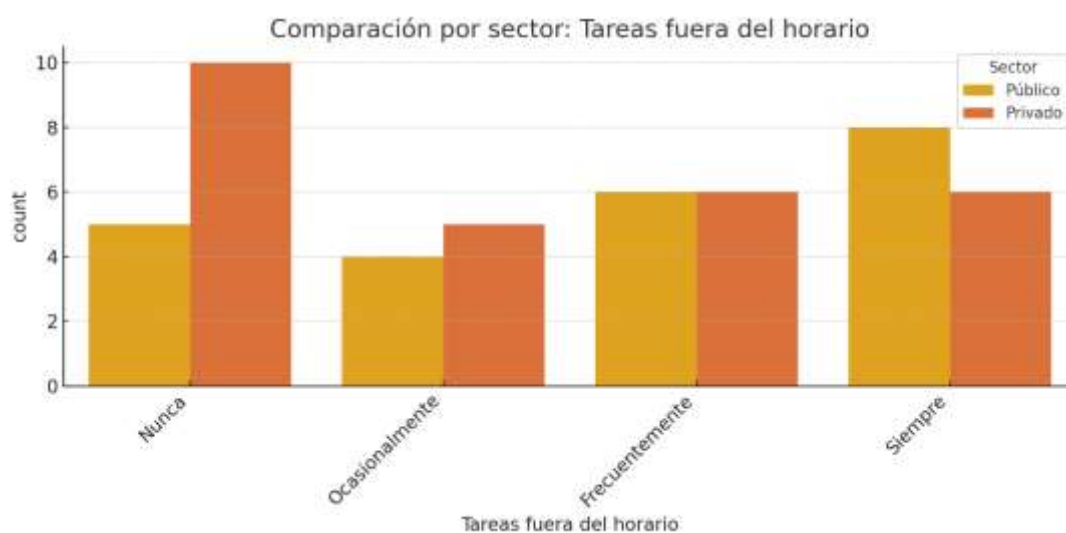
Conoce condiciones contrato



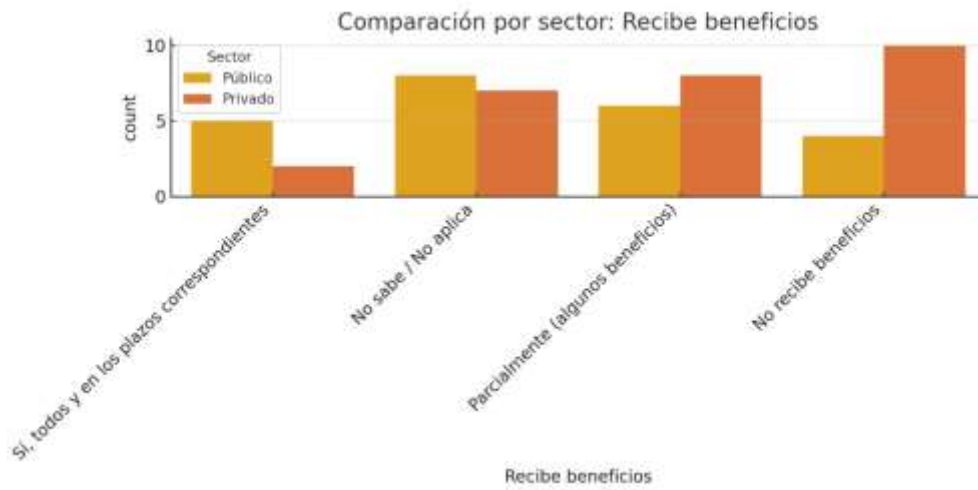
Jornada razonable



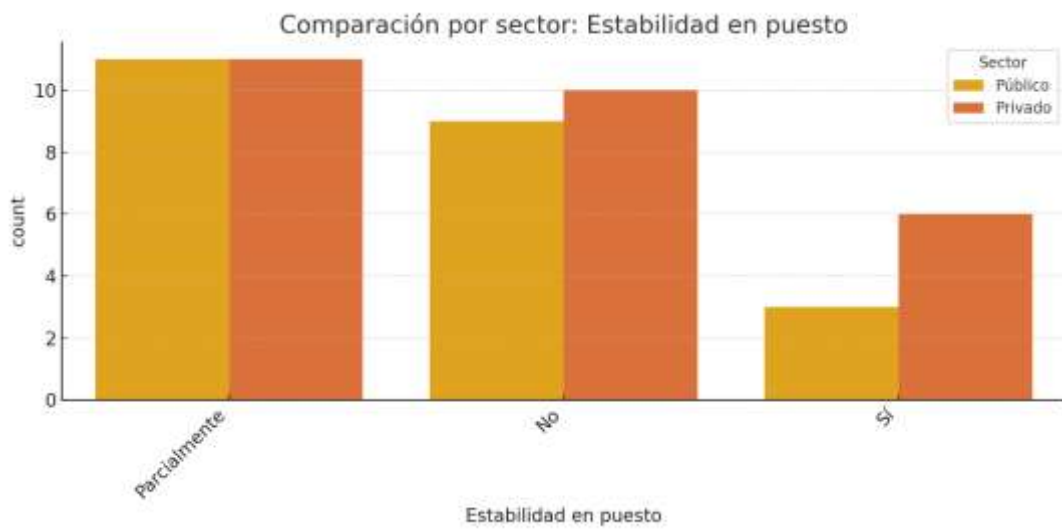
Tareas fuera del horario



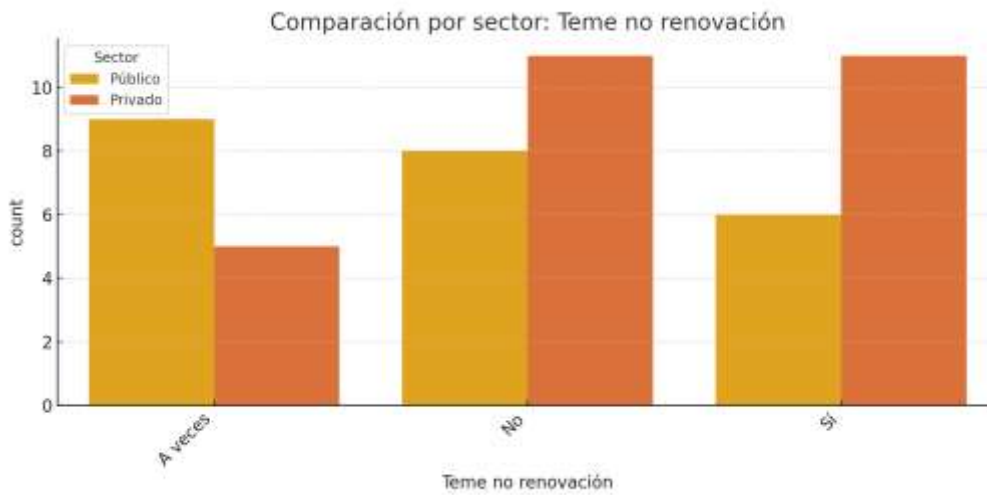
Recibe beneficios



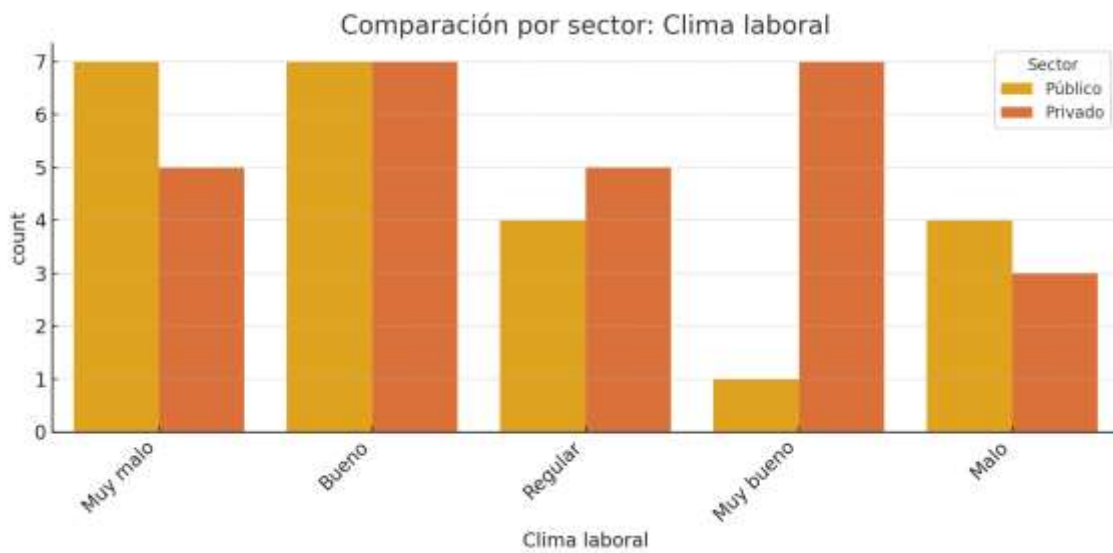
Estabilidad en puesto



Teme no renovación



Clima laboral



Anexo 9: Nombre del documento: Precariedad Docente y Vacíos Legales en la Educación Peruana

1. *Autor(a)*: Daphne Cristina Ampuero Bottger
2. *Tipo de documento*: Tesis para optar el título de abogada
3. *Año*: 2025
4. *Institución*: Facultad de Derecho, Universidad Inca Garcilaso de la Vega
5. *Objetivo del análisis*:
 - a. Identificar los vacíos normativos que afectan la labor docente en el sector privado y proponer reformas legales orientadas al bienestar y la equidad laboral del magisterio.
6. *Aspectos Analizados*
 - a. Marco legal nacional:
 - i. Constitución Política del Perú, Ley N.º 29944 (Ley de Reforma Magisterial), Ley N.º 28044 (Ley General de Educación), y Decreto Legislativo N.º 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral).
 - b. Normativa internacional:
 - i. Convenios de la OIT, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y recomendaciones de la UNESCO sobre el personal docente.
7. *Principales Hallazgos*
 - a. Existencia de una precariedad contractual extendida, especialmente en instituciones privadas.
 - b. Débil fiscalización estatal y limitada acción por parte de entidades como SUNAFIL o la Defensoría del Pueblo.

- c. Ausencia de un marco normativo específico que regule de manera clara y eficaz los derechos laborales de los docentes del sector privado.

8. *Aportes del Documento*

- a. Propone una reforma legal estructural, sustentada en el análisis del derecho comparado con países que han implementado modelos de protección laboral docente más efectivos.
- b. Introduce el concepto de bienestar docente como criterio esencial para la evaluación y formulación normativa.
- c. Aporta una mirada integral que articula derechos laborales, justicia social y equidad educativa.

9. *Conclusión del Análisis*

- a. El documento evidencia una profunda brecha entre la normativa vigente y la realidad contractual de los docentes en el Perú, con especial énfasis en el sector privado. Esta disparidad repercute directamente en la estabilidad laboral, la salud emocional y la calidad educativa. La tesis plantea la urgencia de una reforma legal que priorice el bienestar docente, promueva condiciones laborales dignas y asegure el cumplimiento efectivo de los derechos fundamentales del magisterio, tomando como referencia las mejores prácticas del derecho comparado.