UNIVERSIDAD NACIONAL
"PEDRO RUIZ GALLO"
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN CONSTITUCIONAL Y GOBERNABILIDAD

"El Derecho a la Igualdad ante la Ley de los Servidores Públicos y la Ley de Reforma Magisterial N° 29944"

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho con mención en Constitucional y Gobernabilidad

AUTORA:

Bach. Sánchez Caro, Zarela Yvonne

ASESOR:

Dr. Anacleto Guerrero, Víctor Ruperto

LAMBAYEQUE - PERÚ

2019

“El Derecho a la Igualdad ante la Ley de los Servidores Públicos y la Ley de Reforma Magisterial N° 29944”

---------- ----------

Bach. Zarela Yvonne Sánchez Caro — Autor

Dr. Víctor Ruperto Anacleto Guerrero — Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado Académico de: MAESTRA EN DERECHO CON MENCIÓN EN CONSTITUCIONAL Y GOBERNABILIDAD

Aprobado por:

Dr. Freddy Widmar Hernández Rengifo
Presidente del Jurado

M.Sc. Oscar Ramón Vílchez Vélez
Secretario del Jurado

M.Sc. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea
Vocal del Jurado

Lambayeque, 2019

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, Zarela Yvonne Sánchez Caro, investigadora principal; y Víctor Ruperto Anacleto Guerrero, asesor del trabajo de investigación denominado “El Derecho a la Igualdad ante la Ley de los Servidores Públicos y la Ley de Reforma Magisterial N° 29944” declaramos que este trabajo está libre de plagio y no contiene datos falsos. De probarse lo contrario, seremos responsables de la destrucción de este informe y de las posibles actuaciones administrativas que puedan dar lugar a la revocación de los títulos o grados otorgados como consecuencia de este informe.

Lambayeque, julio del 2019

Autor: Zarela Yvonne Sánchez Caro

Asesor: Víctor Ruperto Anacleto Guerrero

DEDICATORIA

A mis padres, anhelando ser motivo de orgullo para ellos y les recompense su esfuerzo por hacer de mí una buena persona.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Padre Celestial, que ha derramado en mí infinitas bendiciones en el camino a realizar mis sueños. A mis padres Delzy Patricia y Ricardo Manuel.

EL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N°29944

TABLA DE CONTENIDOS

CARÁTULA

CONTRA CARATULA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO……14

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA……14

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA……...15

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……...17

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO…….....17

1.4.1 JUSTIFICACIÓN…….17

1.4.2 IMPORTANCIA…….18

1.5. OBJETIVOS……..18

1.5.1 GENERAL…….18

1.5.2 ESPECÍFICOS……...19

1.6. HIPÓTESIS Y VARIABLES…….20

1.6.1 HIPÓTESIS……...20

1.6.2 VARIABLES…….20

1.7. MARCO METODOLÓGICO……...22

1.7.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN……22

1.7.2 DISEÑO Y CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS…….22

1.7.3 POBLACIÓN Y MUESTRA……..22

1.7.3.1 POBLACIÓN……....22

1.7.3.2 MUESTRA……....22

1.7.3.2.1 CUALITATIVA……..23
1.7.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS……..23
1.7.4.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS…….23
1.7.4.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS……..24
1.7.5 MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS…….24
1.7.5.1 TRABAJO DE CAMPO…….24
1.7.5.2 TRABAJO DE GABINETE……24
1.7.6 PRESENTACIÓN DE DATOS……..25

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION……26
2.2 BASE TEORICA……...31
2.2.1 CARRERA ADMINISTRATIVA……31
2.2.1.1 CONCEPTO…….31
2.2.1.2. PRINCIPIOS……...31
2.2.1.3. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DEL EMPLEO PÚBLICO…….32
2.2.1.3.1. FUNCIONARIO PÚBLICO…….……..32
2.2.1.3.2. EMPLEADO DE CONFIANZA…….33
2.2.1.3.3. SERVIDORES PÚBLICOS……..33
2.2.1.4. RÉGIMEN DE PENSIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS…….35
2.2.1.5. RÉGIMEN MAGISTERIAL PÚBLICO……..37
2.2.2 EL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY…….....38
2.2.2.1 CONCEPTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES……38
2.2.2.2. PERSPECTIVA HISTÓRICA DEL DERECHO A LA IGUALDAD…….41
2.2.2.3. CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD ANTE LA LEY…….42
2.2.2.4 ESTRUCTURA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN EL ANÁLISIS DE LA INFRACCIÓN A LA IGUALDAD…….....45
2.2.2.5 DISCRIMINACIÓN Y DIFERENCIACIÓN……49
2.2.3 LA CONSTITUCIONALIZACION DE LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N°29944……..51
2.2.3.1 EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES…….51

2.2.3.2. LA EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL PÚBLICO…….....53
2.2.3.2.1. LA EDAD EN EL SERVICIO MÉDICO……...54
2.2.3.2.2. LA EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL JUDICIAL……54
2.2.3.2.3 LA EDAD EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA……..55
2.2.3.2.4 LA EDAD EN LA LEY SERVIR ……...55
2.2.3.3. FUENTES INTERNACIONALES QUE RECONOCEN LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD…….56
2.2.3.3.1. LA UNIÓN EUROPEA COMO UN ÁMBITO GARANTE DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD: ANÁLISIS NORMATIVO…….....57
2.2.3.3.2. LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD: UNA PROPUESTA DE CLASIFICACIÓN……...59
2.2.3.4 EL RETIRO OBLIGATORIO, POR RAZÓN DE LA EDAD, PUEDE SER DISCRIMINATORIO…….60

CAPITULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN……61
3.1 LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944……...61
3.1.1 LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO……..61
3.1.1.1 MAGISTRADOS…….62
3.1.1.2 DOCENTES…….63
3.1.1.3 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA…….65
3.1.2. JUBILACIÓN OBLIGATORIA DE DOCENTES COMPRENDIDOS EN LA LEY 29944……66
3.1.2.1 JUBILACIÓN EN LA LEY N°24092 Y LEY N°29062……...66
3.1.2.2 JUBILACIÓN EN LA LEY N°29944……..68
3.2 VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD ANTE LA LEY……..69
3.2.1 DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD…….69
3.2.1.1 FALTA DE UNIFORMIDAD EN LEGISLACIÓN SOBRE LA EDAD MÍNIMA PARA JUBILACIÓN…….70
3.2.2 DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE PROFESIÓN, RESPECTO A LA EDAD DE JUBILACIÓN……72

CAPITULO IV: ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS……...75
4.1. LA LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N° 29944……75
4.2. VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD ANTE LA LEY……76
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS……..80
CONCLUSIONES……..86
A MODO DE RECOMENDACIONES…….88
BIBLIOGRAFÍA GENERAL……89
ANEXOS……...91

RESUMEN

La autora ha considerado de forma trascendental realizar un estudio sobre la terminación del empleo de los empleados del sector público por límite de edad vinculado con el derecho a la igualdad ante la ley. Para desarrollar el tema central, se realiza un estudio de las normas que rigen la jubilación obligatoria de los diversos trabajadores del Sector Público (magistrados, docentes universitarios, entre otros), de la Ley N°29944 - Ley de Reforma Magisterial y del derecho a la igualdad ante la ley; se detallan entrevistas y encuestas realizadas a magistrados, docentes estatales y a otros trabajadores del sector público; y finalmente se analiza si como consecuencia del derecho a la igualdad ante la ley, existe o no distinción respecto al cese por límite de edad para los docentes de la carrera pública magisterial, establecida en el inciso del artículo 53° de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial.

Tras las promulgación de la Ley N°29944 – Ley de Reforma Magisterial, en noviembre del 2012, diversos artículos de la norma, entre ellos el citado, fueron altamente cuestionados; tal es así, que se solicitó al Tribunal Constitucional declare la inconstitucionalidad de diferentes artículos de dicha Ley, entre los que se encontraba el inciso d del artículo 53°; pues es necesario analizar el pronunciamiento del máximo intérprete de la Constitución, el cual no ha sido garantista de uno de los derechos fundamentales de los docentes de la carrera pública magisterial, como es el derecho a la igualdad ante la ley; por ello, se comprometió a implementar una medida efectiva de la restricción de tal derecho a los docentes del sector público.

PALABRAS CLAVE: derecho, igualdad, ley, servidores públicos, reforma magisterial.

ABSTRAC

The author considers it important to carry out a study regarding the termination of the employment relationship of public sector workers by age limit linked to the right to equality before the law. To develop the central theme, a study of the rules governing compulsory retirement of the various public sector workers (magistrates, university teachers, among others), Law No. 29944 - Law on Teacher Reform and the right to Equality before the law; interviews and surveys are given to magistrates, state teachers and other workers in the sector; Finally, it is analyzed whether, as a consequence of the right to equality before the law, there is or is no discrimination regarding the cessation of age limit for teachers in the public career of teachers, established in section d of article 53 of Act No. 29944 - Law of Magisterial Reform.

Following the promulgation of Law No. 29944 - Reform Law Magisterial, in November 2012, several articles of the norm, including the cited, were highly questioned; that is to say, that the Constitutional Court was requested to declare the unconstitutionality of different articles of said Law, among which was item d of article 53; because it is necessary to analyze the pronouncement of the maximum interpreter of the Constitution, which has not been a guarantor of one of the fundamental rights of teachers in the magisterial public career, such as the right to equality before the law; for this reason, it is committed to the exigibility of an effective justification of the restriction of this right to the teachers of the public sector.

KEY WORDS: law, equality, law, public servants, teacher reform

INTRODUCCION

El principio de no distinción o igualdad es uno de los elementos fundamentales de cualquier comunidad. En aras de esta iniciativa, los habitantes tienen derecho a no ser tratados arbitrariamente por motivos ideológicos, políticos, raciales, sexuales o de otro tipo. Este camino, *"el igual debe ser tratado de modo igual y el desigual de modo desigual, pero correspondiendo a su desigualdad".* Sin embargo, existen discriminación y en el campo de los sindicatos, generalmente se benefician de muestras o identificaciones relacionadas con la edad. Por un lado, para adolescentes y jóvenes: sin embargo, sin embargo, pero las habilidades de baja deficiencia o habilidad, y la falta de productividad máxima, la falta de cambio y la complejidad de la adaptación a una diferencia de reacción flexible o de reacción flexible de respuesta flexible.

En el penúltimo mes del 2012 entra en vigencia la Ley N°29944 – Ley de Reforma Magisterial, la cual, entre otras cosas, reguló la edad límite de los docentes del sector público para jubilarse, esto es, la edad de 65 años. Lo cual, generó diversos pronunciamientos, entre ellos, que se trataba de una regulación sin sustento ni causa objetiva y, que se fundamentaba en proposiciones erróneas, que no podían ser amparadas jurídicamente, porque se ha vulnerado el derecho de los docentes a trabajar en la educación cívica. Esto, debido a que, para otros trabajadores del sector público, la edad para el cese de la relación laboral es distinta.

Ante dicha situación ha surgido el siguiente problema: *¿La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, al establecer los 65 años como edad máxima para la jubilación de los docentes del sector público, vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, garantizado por el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Estado, en relación a otros servidores públicos, para quienes la edad máxima de jubilación oscila entre los 70 y 75 años?,* ensayando como hipótesis: La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, al establecer los 65 años como edad máxima para la jubilación de los docentes del sector público si vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, garantizado por el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Estado, en relación a otros servidores públicos, para quienes la edad máxima de jubilación oscila entre los 70 y 75 años.

El valor de este estudio es ayudar a analizar si el marco legal vigente sobre la edad de retiro de los docentes públicos cumple con las disposiciones constitucionales y afecta algún derecho constitucional. Llega en un momento en que la discriminación es cada vez más

oculto e indirecto.

En apoyo de la hipótesis presentada, se ha examinado y demostrado que la Ley de Reforma Docente N° 29944, que fija en 65 años la edad máxima de jubilación de los docentes del sector público, vulnera la igualdad en la educación de los derechos fundamentales ante la ley, garantizado por el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Estado, en comparación a otros servidores públicos; y, como objetivos específicos: analizar la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y determinar que la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley. Con el fin de llevar a cabo con cada objetivo se usará el procedimiento científico, a través del cual se va a describir detalladamente todos los aspectos del problema materia de estudio; luego mediante la abstracción científica, se va a realizar un análisis del mismo, Para encontrar una razón plausible del problema en estudio, para señalar premisas y descubrir las estrictas leyes científicas que permiten describir el problema.

El estudio propuesto se divide en cuatro capítulos:

En el primer capítulo, titulado "Análisis del objeto de estudio", se analiza el estado actual del problema, su formulación, el fundamento y sentido de la investigación, indicando objetivos generales y específicos, formulación de supuestos y variables, metodología y el desarrollo el marco.

El segundo es un marco teórico que detalla el contexto de la investigación, el análisis de temas como la carrera administrativa., el régimen magisterial público, el contenido esencial del derecho a la igualdad ante la ley, igualdad y diferenciación, el principio de proporcionalidad en el análisis de la infracción a la igualdad y la constitucionalización de la Ley N°29944 - Ley de la Carrera Pública Magisterial.

El tercer capítulo, *Resultados de la investigación,* aborda el análisis de la jubilación obligatoria de los trabajadores del sector público y la discriminación por razón de edad, ello contrastado con lo obtenido de las encuestas y entrevistas realizadas a magistrados, docentes de la carrera pública magisterial y otros trabajadores del sector público.

El cuarto capítulo, *Análisis y discusión de los resultados,* se compararán hipótesis y se demostrará que se han alcanzado los objetivos planteados en el estudio.

CAPITULO I
ANALISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

La Ley de Reforma Magisterial (Ley N°29944 o LRM), emitida en el Diario Oficial El Peruano, el 25 de noviembre del 2012, trae consigo una reforma integral respecto al desarrollo docente y al ejercicio pleno de la legitimidad a la educación. No obstante, los cambios que ella implica han sido motivo para incoar más de una demanda en sede constitucional. Se sabe de centenares, quizás miles, de demandas de amparo, ventilándose en varias de las cortes justicia del país y demandas de inaplicación de la norma que cuestionan en todo o en parte esta norma legal.

Al respecto, interesa aclarar que el propósito no es analizar la constitucionalidad de la Ley de Reforma Magisterial, sino solo lo referido al artículo 53° inciso d) de dicha ley que dispone: "El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores, se produce en los siguientes casos: (…) d) Por límite de edad, al cumplir los 65 años", es decir: la fecha de jubilación es 5 años menor que la fecha de jubilación del resto de los funcionarios.

Por esta circunstancia normativa, la edad se convierte en parte integrante de indiscutible trascendencia jurídica. Ciertos derechos y obligaciones aún están restringidos por el límite de edad: el derecho al voto, la posibilidad de contraer matrimonio, la terminación de la patria potestad, la posibilidad de ingresar legalmente al mercado sindical, obtener una licencia de conducir, desempeñar un cargo, responsabilidad penal, además de nuestra preocupación actual, las interacciones laborales deben completarse después de alcanzar cierta edad.

La cuestión de la edad a la que los trabajadores pueden dejar de trabajar depende de otro factor, Las variables se dieron en la segunda etapa del estado de derecho, transformando el estado de derecho en un Estado Social de Derecho.[1]. Otro factor mencionado es que el sistema de pensiones determina la edad a la que los trabajadores pueden dejar de trabajar. Esta es una información muy importante para el debate sobre la jubilación obligatoria a los 65 años. Además, porque la realidad peruana, respecto a la edad es otro, pues es fácil

[1] Cuando la Alemania de Bismarck prescribió a fines del siglo XIX para evitar las peores atrocidades del capitalismo industrial, lo hizo introduciendo en la política estatal un sistema de pensiones para discapacitados, huérfanos, viudas y trabajadores que han renunciado a su vida profesional. Cfr. MOSQUERA MONELOS, Susana, "Consideraciones por razón de edad", en Revista Gaceta Constitucional&Procesal Constitucional, Tomo 90 (2015), p. 194.

encontrar funcionarios públicos como profesores universitarios, jueces, fiscales, registradores, médicos, etc. -personas que superan los 65 años- que siguen laborando.

De hecho, un empleado puede prolongar su carrera activa por las siguientes razones básicas: a) el alto nivel de conocimiento adquirido en el lugar de trabajo lo alienta a continuar compartiendo conocimientos con las generaciones futuras, b) la necesidad de ganar lo máximo en la vida, quizás un trabajador sin seguridad social o con una pensión demasiado baja. Estos son los criterios que realmente deben ser considerados al analizar si la jubilación obligatoria de los docentes mayores de 65 años en virtud de la Ley de Reforma del Magisterio es constitucional, como si aún existiera alguna duda, detrás de la cual se encuentra la brecha de desigualdad social.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Tal como lo promulgó la LRM, la decisión de la ley peruana de adelantar la edad de jubilación obligatoria solo para los funcionarios públicos que se desempeñen como docentes en los centros educativos públicos con el fin de brindar a los niños la mejor educación posible y el acceso a jóvenes profesionales a la carrera docente, ello presenta un objetivo ilegal e irrazonable. porque no hay razón objetiva sin razón objetiva, el coeficiente mínimo para la medida tomada después de la edad de jubila

ción obligatoria es de 65 años; ¿Se puede garantizar que todos los servidores públicos mayores de 65 años que sean docentes estarán en mayor desventaja que los jóvenes profesionales que los sustituyan? ¿Es cierto que un maestro de 66 años que trabaja en una institución educativa dependiente del Ministerio de Educación no pueda brindar la mejor educación, pero ellos si pueden puede recibir educación de un maestro en una institución privada de la misma edad?

Es cierto que el envejecimiento humano está asociado a un declive natural y una mejora progresiva de la función física y psíquica, pero no existe una razón objetiva para excluir al grupo de 65-70 años del grupo óptimo para realizar trabajos formativos para niños, porque el uso de docentes activos no garantiza una educación de alta calidad para todos. La realidad nos hace afirmar que todo el mundo tiene ejemplos de docentes mayores, docentes mayores que han culminado con éxito su profesión docente, pero la falta de experiencia de los docentes jóvenes lleva a que el manejo de sus aulas me equivoque. Con el pretexto del interés de los estudiantes, en realidad se perseguían otros objetivos: rentabilizar plazas devaluadas,

pagar salarios más bajos, contratar personal en régimen de contrato administrativo (CAS), etc.

Nuevamente, esta medida va en contra de las tendencias en otras prácticas legales y pierde la oportunidad de aumentar la inversión en educación sugerida en el informe de la Cepal[2]: más docentes (junto con los que participan activamente en la educación). desarrollo de políticas sobre puestos docentes) menos estudiantes (de acuerdo con las tendencias de la población) lo que mejora la enseñanza.

La decisión del constituyente genera serias interrogantes sobre cómo tratar a un determinado tipo de servidor público frente a otros, pues fija la edad de jubilación obligatoria para los servidores públicos que ejercen la profesión docente, de 5 a 10 años atrás. Se establece para los demás servidores públicos en general. Por tanto, reivindicar la igualdad puede resultar sencillo, pero asegurar su eficacia evitando la discriminación conduce inevitablemente a una labor de ponderación. Existen documentos internacionales de derechos humanos que tratan sobre la discriminación, e incluso la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene en cuenta la discriminación en el ámbito laboral, y en el ámbito del derecho comunitario, existen mejores protecciones contra la discriminación. y para prevenir explícitamente la discriminación por edad, como lo demuestran las sanciones impuestas al estado de Hungria y Finlandia, por no aplicar dichas directivas adecuadamente, relacionado con el descenso de la edad de jubilación obligatoria de los jueces, fiscales y notarios.

Ello, deja entrever que existe discriminación por edad y que existen medios que el derecho otorga para combatir contra ella, debido a la carencia de razones objetivas para el pase a retiro.

[2] En noviembre de 2014, la Dirección General de Población y Desarrollo para América Latina y el Caribe (CEPAL) en Santiago de Chile presentó un informe muy importante titulado "La Nueva Era Demográfica en América Latina y el Caribe": Igualdad de horas según el Reloj de Población. Entre otras cosas, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe señala que América Latina ya no es una sociedad joven, pues la esperanza de vida ha aumentado desde 1950-1955 en más de 23 años, y esto tiene importantes consecuencias, dice el informe. En dos áreas: educación y pensión. La CEPAL cree que América Latina vive en un bono demográfico positivo (pocos niños, muchos adultos, pocos ancianos) que les permite invertir en educación, pues hay mucha población joven y debe hacer poco gasto en pensiones. MOSQUERA MONELOS, Susana, "Consideraciones por razón de edad", en Revista Gaceta Constitucional&Procesal Constitucional, Tomo 90 (2015), p. 194.

1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA

Ante tal panorama, ha surgido la siguiente interrogante *¿La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, al establecer los 65 años como edad máxima para la jubilación de los docentes del sector público, vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, garantizado por el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Estado, en relación a otros servidores públicos, para quienes la edad máxima de jubilación oscila entre los 70 y 75 años?*

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE ESTUDIO

1.4.1 JUSTIFICACION

El análisis de la Ley de Reforma Magisterial, que trata de la edad especial de retiro de los docentes del sector público, es reservado, pues tal disposición viola la igualdad ante la ley prevista en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política, que al amparo del artículo 53 inciso d estipula que los servidores públicos cuyas horas de servicio se reducen son únicamente aquellos que trabajan en el sector de la educación, y deben ser examinados para garantizar que no haya discriminación.

Asimismo, En la perspectiva específica del derecho laboral, el apartado 1 del artículo 26 de la Constitución protege el principio de igualdad, y prevé el respeto del principio de igualdad de oportunidades en todas las relaciones laborales, sin discriminación; entonces, el retiro de manera forzosa como política de creación de empleo es una forma de hostigamiento y acoso, los cuales están prohibido por la norma constitucional, más aún cuando los funcionarios sobre quienes se aplica son a los que se desempeñan como docentes. Asimismo, desde el punto de vista específico del derecho laboral, el artículo 26.1 de la Constitución protege el principio de igualdad y respeta el principio de igualdad de oportunidades en todas las relaciones laborales sin discriminación; en segundo lugar, la jubilación forzosa como política de creación de empleo es un tipo de forma de intimidación y hostigamiento, que está constitucionalmente prohibido, especialmente porque se aplica a los servidores públicos que son maestros.

Así, también es importante analizar dicha situación problemática para determinar que efectivamente se trata de un mecanismo que atenta contra el principio de igualdad ante la ley, porque la regla es clara en determinar que, de manera concreta, el docente expira su contrato a los 65 años, y demostrar que se advierte una intención o voluntad del legislador de establecer una diferencia con el régimen laboral de los demás funcionarios públicos y

con la norma laboral de la gestión privada, en dónde la legislación de Productividad y Competitividad Laborar decreta que es automática y obligatoria la jubilación en caso de que el trabajador cumpla los 70 años, al mismo tiempo, deja la posibilidad de celebrar un acuerdo más que la imposibilidad de percatarse del impacto de la extinción al llegar a los setenta años. Así, en la legislación laboral de la gestión privada, es claro que el trabajador es capaz de prorrogar la vigencia del contrato de trabajo, regla que no puede extenderse al régimen administrativo.

Ello, permite sostener un contrato injustificado distinto para este grupo concreto de funcionarios, por eso es necesario obligar al operador jurídico a revisar la norma en tal sentido para que posponga la edad de jubilación, pero ahora es la oportunidad de hacer el llamado a las autoridades para que se apliquen medidas preventivas que eviten lesiones a un derecho fundamental, como el derecho de igualdad ante la ley.

1.4.2 IMPORTANCIA

La presente investigación tiene como finalidad colaborar con el perfeccionamiento del marco normativo actual respecto a la edad de jubilación de los docentes de la carrera pública magisterial conforme con la norma constitucional y la no afectación de algún derecho constitucional, porque sucede que la discriminación por edad cada vez es oculta e indirecta

Resulta importante que se coloque en agenda la revisión de la Ley N°29944, a fin de fortalecer el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y sin discriminación por edad; que, para conseguir un trabajo, las personas deben ser capaces de competir, poseerlo y mantenerlo, sin importar a qué raza, género, grupo religioso en particular pertenezcan, etc.

Con este estudio, se busca coadyuvar al conocimiento de la carrera pública magisterial, la cual se entiende como la labor que desempeñan los profesores del sector público, para enfrentar problemas de discriminación por cuestiones de edad respecto a la profesión.

El objetivo de este estudio fue colaborar en la mejora del marco legal vigente en cuanto a la edad de jubilación de los docentes en cargos docentes públicos.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1. GENERAL:

- Investigar y demostrar que la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, al establecer los 65 años como edad máxima para la jubilación de los docentes del sector público vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, garantizado por el artículo

2 inciso 2 de la Constitución Política del Estado, en relación a otros servidores públicos.

1.5.2. ESPECÍFICOS:

- Analizar la Ley de Reforma Magisterial N° 29944
- Determinar que la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley.

1.6 HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.6.1. HIPÓTESIS

- La Ley de Reforma Magisterial N° 29944, al establecer los 65 años como edad máxima para la jubilación de los docentes del sector público si vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, garantizado por el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Estado, en relación a otros servidores públicos, para quienes la edad máxima de jubilación oscila entre los70 y 75 años.

1.6.2. VARIABLES

- **Independiente:** Ley de Reforma Magisterial N°29944
- **Dependiente:** Vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley.

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	SUB INDICADORES	INDICES	TECNICAS
Ley de Reforma Magisterial N°29944	La jubilación obligatoria de trabajadores del sector público	Magistrados	Ventajas	Encuesta
			Desventajas	
		Docentes Universitarios	Ventajas	
			Desventajas	
		Administración Pública (SERVIR y Otros)	Ventajas	
			Desventajas	

	Jubilación Obligatoria de docentes comprendidos en la Ley N°29944	Jubilación en la Ley N°29062	Ventajas	Entrevista
			Desventajas	
		Jubilación en la Ley N°29944	Ventajas	- Encuesta -Análisis documental
			Desventajas	Encuesta

VARIABLE DEPENDIENTE	**INDICADORES**	**SUB INDICADORES**	**INDICES**	**TECNICAS**
Vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley	Discriminación por razón de edad	Falta de uniformidad e legislación sobre la edad mínima para jubilación.	Hasta 65 años	Fichaje
			Hasta 70 años	
	Discriminación por razón de profesión, respecto a la edad de jubilación	Docentes del Sector Púbico	Casos en los que se sienten discriminados	Encuesta
			Casos en los que no se sienten discriminados	
		Magistrados	Casos en los que se sienten discriminados	
			Casos en los que no se sienten discriminados	

		Administración Pública en general	Casos en los que se sienten discriminados	
			Casos en los que no se sienten discriminados	

1.7 MARCO METODOLÓGICO

1.7.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo cualitativo y bibliográfico básico. Comprende la investigación cualitativa de tipo descriptivo, ya que indica todas las características básicas del objeto de estudio, es decir, propone conceptos y teorías clásicas y actuales de cada tema y los analiza, analícelos para ubicarlos.

Sin perjuicio de lo descrito anteriormente, los tipos de investigación que se utilizarán en este proyecto son:

- Por el propósito y finalidad: Básica y Aplicada.
- Por la clase de medios utilizados para obtener datos: Documental.
- Por el nivel de conocimiento que se adquiere: Descriptiva y Analítica.

1.7.2 DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS

Se utilizará el método científico, a través del cual se va a describir detalladamente todos los aspectos del problema materia de estudio; luego mediante la abstracción científica, se va a realizar un análisis del mismo, con el objetivo de hallar las causas lógicas que están determinando el problema materia de investigación, a fin de verificar la hipótesis y llegar a encontrar leyes de rigor científico que permitan explicar la problemática.

Además, por medio de la abstracción científica se analizará los datos teniendo en cuenta:

1. Causas y efectos
2. Contradicciones internas.
3. Sus interrelaciones e interdependencias.
4. Lo abstracto debe conducirnos o lo concreto por medio del pensamiento.

1.7.3 POBLACION Y MUESTRA

1.7.3.1 POBLACION

La legislación nacional e internacional respecto a la materia de estudio, es decir, aquella referida a la protección del derecho a la igualdad ante la ley y, en cuanto a la regulación de la edad de jubilación de quienes laboran dentro de la administración pública, precisamente respeto a aquellos docentes del sector público y los demás trabajadores del sector público.

1.7.3.2 MUESTRA

1.7.3.2.1 Cualitativa:

Con el propósito de cumplir con los fines de la investigación, el problema materia de investigación se delimitará en función a un criterio temporal, a partir del año 2017 combinado con un criterio de ubicación geográfico, a fin obtener la opinión de 40 docentes del departamento de Amazonas, precisamente los profesores del sector público de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Chachapoyas. Y también se entrevistará a 40 trabajadores de otros sectores de la Administración Pública.

1.7.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.4.1 TÉCNICAS DE RECOLECCION DE DATOS:

a.- **Fichaje**. - Se utilizarán fichas bibliográficas, fichas de investigación documental, fichas de campo, etc., con lo cual se van obtener datos de los archivos de fuentes documentales, de textos que se hayan publicado en relación a la edad de jubilación de los docentes del sector público.

b.- **Entrevista**. - Se empleará la guía de entrevista; la cual será aplicada a personas vinculadas con el objeto de estudio, de igual forma a especialistas y conocedores del tema sobre la edad de jubilación de los docentes del sector público.

c.- **Encuesta**. - De ser posible, se empleará un cuestionario, el cual podría ser aplicado a los abogados de la ciudad de Chachapoyas, así como a los docentes de la UGEL – Chachapoyas, a fin de tener su opinión respecto a la edad de jubilación de los docentes del sector público, regulado en la Ley N°29944.

1.7.4.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS:

a.- **La Ficha**. - Es un instrumento que se utiliza en la técnica del fichaje, y servirá para localizar las fuentes y también para almacenar la información que se va obteniendo durante la investigación.

b.- **La Guía de Entrevista**. - Es un instrumento que se utiliza en la técnica de la entrevista, y consistirá en un conjunto de preguntas que se elaborarán para que sirvan de orientación en el dialogo que se debe tener con los especialistas y conocedores del tema sobre la edad de jubilación de los docentes del sector público.

c.- El Cuestionario. - Este instrumento se emplea en la técnica de la encuesta, y servirá para recoger información de abogados de la ciudad de Chachapoyas, así como a los docentes de la UGEL – Chachapoyas, la cual tendrá una muestra al azar.

1.7.5 METODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS

1.7.5.1 TRABAJO DE CAMPO

Se reunirá y recogerá información de fuentes documentales como: periódicos, revistas y programadas televisivos.

Del mismo modo, se reunirá información mediante la encuesta y entrevista, puesto que la investigadora ha tenido contacto directo con docentes del departamento de Amazonas, precisamente los profesores del sector público de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) Chachapoyas; y con otros trabajadores de la Administración Pública de la ciudad de Chachapoyas, a quienes se les ha ubicado, encuestado y entrevistado.

1.7.5.2. TRABAJO DE GABINETE

Los resultados obtenidos por medio de la encuesta y la entrevista serán vaciados en fichas de investigación, también se va a procesar el resultado del cuestionario y la encuesta siguiendo los procedimientos estadísticos, de igual forma, los libros, revistas y periódicos que tengan relación con el tema investigado serán fichados, ya sean fichas textuales, resumen y de síntesis.

a.- Crítica y discriminación de datos; los datos obtenidos y que se encuentran presentados en fichas, cuadros, gráficos y otros, serán evaluados por el investigador, para ver si estos se encuentran completos, si han sido correctamente obtenidos y si son auténticos, de tal manera que solamente nos quedaremos con aquellos datos que son confiables, mientras que los que no lo son, serán descartados.

b.- Tabulación de datos; a los datos que hayan pasado el procedimiento de crítica y discriminación de datos, y que se encuentran presentados en fichas, cuadros, gráficos y otros, se les asignará un código a cada ficha, cuadro, gráfico u otro, el cual se hará teniéndose en cuenta el esquema de investigación que se anexa al final del presente proyecto de investigación.

c.- Tratamiento de datos: Los datos que hayan sido tabulados, serán ordenados de acuerdo al código que se les haya asignado, para su correspondiente análisis, conforme a lo propuesto en el método de análisis, expuesto precedentemente.

1.7.6 PRESENTACIÓN DE DATOS

Los datos obtenidos serán presentados de la siguiente manera:

a.- Los datos cualitativos, serán presentados en fichas.

b.- Los datos cuantitativos, serán presentados en cuadros y gráficos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Como uno de los antecedentes se ha obtenido la investigación denominada *El Delito de Feminicidio y el principio constitucional de igualdad ante la ley ,* tesis elaborada por Vanessa Giovana Sánchez Echeandía[3].

En dicha investigación, la autora aborda el siguiente problema *¿el delito de feminicidio en el código penal infringe el principio de igualdad ante la ley?* Al respecto señala que el legislador en un primer momento cuando introdujo el delito de feminicidio en el artículo 107 del Código Penal no la infringía dado que las conductas tipificadas y las penas determinadas en el código penal para realizar el delito de parricidio y feminicidio, eran las mismas, siendo entonces un simple cambio en la nomenclatura. Sin embargo, con la incorporación del artículo 108-B del mismo organismo legal, la situación cambia, causando la vulneración del principio de igualdad ante la ley, reconocido en nuestra carta magna, hecho demostrado con el incremento de penas desproporcionadas en desmedro del varón, cuando causa la muerte de una mujer, mientras que cuando la acción delictiva es a la inversa, se sanciona con una pena menor (homicidio simple). Del mismo, modo, se evidencia con la creación de agravantes para el delito en cuestión, por ello recomienda que tal figura delictiva deba ser expulsada del ordenamiento jurídico.

Asimismo, justifica la investigación, sustentando que el ordenamiento jurídico nacional reconoce el principio – derecho de igualdad, en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Estado, cuyos alcances son: ser un límite para la actuación estatal en el ámbito legislativo, administrativo y judicial; operar como impediemnto en situaciones basadas en criterios de prohibición y como elemento de respuestas judiciales a casos de presunto abuso de poder, lo cual genera que se incorporen a nuestro ordenamiento jurídico figuras vulneradoras del mismo, que generen el desmedro de los derechos fundamentales, como en este caso la igualdad.

[3] Cfr. Tesis para optar el título de abogada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, elaborado por SÁNCHEZ ECHEANDÍA, Vanessa, *El Delito de Feminicidio y el principio constitucional de igualdad ante la ley, 2014, pp.64 y sgts.*

Así, la autora con el propósito de dilucidar el problema materia de investigación estudia el precepto de igualdad aprobado en la Constitución y, luego de ello, analiza si la incorporación del delito de feminicidio infringe el principio constitucional de igualdad ante la ley. Respecto a la igualdad ante la ley, señala que ésta tiene tres dimensiones, la primera sería la igualdad como generalización, referida a la construcción de normas jurídicas referidas a un abstracto: el ser humano; la segunda, es la llamada igualdad procesal, que supone la existencia de un mismo procedimiento para todos, de la aplicación de unas reglas generales e imparciales para solucionar los conflictos; y, la tercera, es la igualdad de trato formal, que comprende la igualdad como confrontación y diferenciación.

Y, continúa expresando que la igualdad está ligada al mandato de no discriminación, el cual tiene dos manifestaciones: positiva y negativa. La primera se precisa en la legalización de políticas que suelen eliminar dificultades que imposibilitan el pleno ejercicio de derechos y libertades a los integrantes de la sociedad menos valorados. La segunda es prohibir cualquier acto o medida de favoritismo contra un miembro de un grupo discriminatorio que posea alguna característica identificable que distinga a ese grupo y someter a ese grupo a una posición de subordinación de la sociedad. No obstante, ello, agrega que si bien es cierto la igualdad de trato es la regla, es válido el trato desigual a los desiguales, pero que cada trato desigual deberá evaluarse en cada caso concreto y, asegurar que existan causas objetivas para ello.

Establece que el tema de la igualdad presenta diversos aspectos, pero comparte la postura de los autores nacionales al considerar a la igualdad como un principio-derecho, que coloca a las personas que se encuentran en una idéntica condición en un plano equivalente, porque existe una identidad ya sea en la naturaleza, circunstancias, calidad o cantidad, de manera que no se le otorguen preferencias a una persona excluyendo a otra que se encuentra en las mismas condiciones, e indica que con el fin de dar solución a su problema de investigación, se centrará en la igualdad ante la ley. La cual, implica que los que forman parte de una misma categoría, establecida por el legislador, sean tratados de la misma forma; asimismo, para perfeccionar el principio de igualdad de trato en las mismas condiciones, éstas deben ser acertadas, como lo serían, por ejemplo, aquellas que guarden una relación de instrumentalidad entre el fin perseguido por la norma y el criterio designado para el trato diferente. Entonces, se procede a afirmar que el derecho a la igualdad no sería violado si todas las personas en situación de igualdad fueran tratadas por igual, esto es lo que la doctrina denomina: igualdad jurídico-material o principio de no discriminación.

En tal sentido, señala que se acoge a la posición del Tribunal Constitucional, quien distingue entre igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La igualdad ante la ley hace referencia a que las leyes deben ser aplicadas a todos los ciudadanos que se encuentran en la misma posición o condición, mientras la segunda tiene relación con un mismo organismo que no puede transformar autoritariamente sus procedimientos de toma de decisiones bajo las mismas circunstancias, y la agencia debe proporcionar una base autorizada y razonable cuando la agencia en cuestión crea que la organización debe desviarse de sus fundamentos. En consecuencia, las diferencias entre una y otra, son las siguientes: a) la igualdad ante la ley, es un mandato abstracto, genérico, dirigido a todos los ciudadanos; mientras que la igualdad en la ley, viene a ser la concreción de ese mandato en un caso específico, individualizando a los sujetos y, b) la igualdad ante la ley dispone relacionarse igual a los semejantes y diferente a los desiguales; mientras que en la igualdad en la ley, se da un mandato de obligatoriedad a órganos administrativos y jurisdiccionales, de resolver casos sustancialmente iguales, de la misma forma, caso contrario deberá darse una justificación suficiente y razonable.

De allí, procede a concluir que el delito de feminicidio, infringe el principio de igualdad ante la legislación, porque utiliza el sexo como criterio de diferenciación y, esto queda demostrado al tener predeterminado los roles de sujeto pasivo y activo en función de su sexualidad, asimismo se tiene que dicho delito sanciona con una mayor penalidad al hombre que le da muerte a una mujer (no mayor de 15 años); mientras que cuando es la mujer quien mata al varón, se le sanciona por homicidio simple (con una pena de 6 a 20 años), lo que claramente contraviene lo estipulado en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución, en virtud al cual todas las personas son iguales ante la ley sin distinción de raza, sexo, religión u otra índole.

Asimismo, establece que con la incorporación del delito de feminicidio se está infringiendo el precepto de no distinción, prohibido por el artículo 2 inciso 2 de la Carta Magna, en su aspecto positivo y negativo. En el aspecto positivo, cuando se incorporan supuestos y agravantes específicos para la figura de feminicidio se está sobreprotegiendo a la mujer dejando de lado al varón, creando de esta manera dificultades que imposibilitan el íntegro ejercicio y proceso de derechos y libertades para ambos sexos; y, en el aspecto negativo, cuando al aumentar las sanciones penales en desmedro del varón, se infringe la prohibición de realizar actos basados en el sexo.

Por otro lado, otro de los antecedentes de estudio a la presente investigación, viene dado por la tesis denominada: *La Responsabilidad Social de la empresa respecto a la integración de las personas con discapacidad en aplicación del principio de igualdad y no discriminación*, donde la autora María Johana Idrogo Montalvo, desarrolla la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación[4].

En cuanto a la igualdad ante la ley, recordó que en ella se suponía que los ciudadanos estaban sujetos a un régimen jurídico igualitario, por ende, tanto en la creación de normas como en su aplicación El estado debe tratar a todos los ciudadanos por igual a menos que su situación sea significativamente diferente, que justificaría la adopción de medidas que se tomen para favorecer a grupos vulnerables de la sociedad. Y, de existir una situación significativamente diferente el Estado está facultado y legitimado para legislar a través de normas especiales el amparo de los derechos esenciales, en tanto que el artículo 103° de la Constitución Política del Estado, dispone lo siguiente "pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas". En tal sentido, en razón de determinadas circunstancias, como ciertas privaciones por las que pasa un sector de la sociedad, el legislador puede expedir normas especiales, a consecuencias que la normativa abarque casos que requieren un trato diferenciado y no discriminatorio según sus características específicas.

Como es habitual, el principio de igualdad también está consagrado en instrumentos y convenciones internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo 7° expresa: "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen sin distinción derecho a igual protección"; por su parte la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, sostiene en su artículo 2°: "Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna" y, en el artículo 24° señala: "Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley". Por tanto, el principio de igualdad ante la ley, supone que debe ser aplicable de igual manera para todas las personas, lo que significa que no caben normas individuales y que su fuerza vinculante es la misma para todas las personas; sin embargo, esto no significa que el principio de igualdad ante la ley excluya determinadas situaciones de un ordenamiento

[4] Cfr. Tesis para optar el título de abogada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, elaborado por IDROGO MONTALVO, María, *La Responsabilidad Social de la empresa respecto a la integración de las personas con discapacidad en aplicación del principio de igualdad y no discriminación,* 2013, pp. 56 y sgts.

jurídico particular, en relación con otras, o Tales disposiciones no pueden beneficiar a los grupos desfavorecidos compensando los niveles de desequilibrio existentes.

En lo que atañe, al principio de no discriminación, establece que no debemos ser tratados diferentes, lo que constituye una concreción del principio de igualdad, pues a la inversa tenemos que el trato discriminatorio es una modalidad de trato desigual. Por ello, el principio de no discriminación impide la creación de diferencias por motivos prohibidos, lo que significa que para eliminar las diferencias que existen en este nivel de la sociedad, es decir, eliminar barreras en perjuicio de determinados grupos de población, un contenido específico de protección en su caso, no puede desarrollarse de la misma manera que otros.

Este principio cubre la distinción entre directo e indirecto. La discriminación directa es discriminación basada en razones prohibidas, sin motivos objetivos y razonables, como negarse a contactar o emplear a alguien por motivos de discapacidad. Por ello, continuó explicando que en el ámbito laboral existe discriminación activa directa cuando la conducta del contratista se funda en causales de inconstitucionalidad, ya que la protección de las personas con discapacidad se encuentra regulada en los artículos 2° inciso 2, artículo 7°, artículo 23° y artículo 26° de la Constitución.

Y, en cuanto a la discriminación indirecta, ésta se manifiesta cuando los empleadores realizan exclusiones basadas en discrecionalidad caprichosa, es decir, discriminatorias contra uno o más trabajadores en términos de constitución, intención y consecuencias. Como es el caso de aquellas empresas que revisten de constitucionalidad a sus convocatorias, siendo que verdaderamente exigen a sus postulantes requisitos exorbitantes para obtener un puesto de trabajo, discriminando así al sector de los discapacitados.

En efecto, los principios de igualdad y no discriminación resultan ser la base del fundamento para partir, en la realidad palpable hacia una compensación de los desequilibrios existentes para el sector de las personas con discapacidad, por ello y, en razón de que estos principios-derechos, inspiran todo el ordenamiento jurídico, podemos decir que, existe responsabilidad de toda la sociedad de obedecer estos mandatos constitucionales, a fin de favorecer su inserción laboral, su intervención plena y objetiva en la sociedad. Y, continúa, estos principios como base y fundamento de los demás derechos se constituyen a su vez en límites a las libertades empresariales concedidas por nuestro ordenamiento jurídico, pues aquella actividad empresarial que no sea direccionada en atención a estos mandatos constitucionales vulnerará el derecho al trabajo y la igualdad de los discapacitados, justificándose de esta forma que se tomen medidas especiales para lograr el cumplimiento de la normativa vigente

y por ende la reinserción laboral de este sector de la población en las organizaciones productivas.

2.2 BASE TEORICA

2.2.1 CARRERA ADMINISTRATIVA

2.2.1.1 Concepto

Para Anacleto Guerrero*, la carrera administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública*[5]. Según, lo establecido en el artículo 1° del Decreto Legislativo N°276, la carrera administrativa tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del Servicio Público.

A partir de ello, empiezan a surgir las acepciones de funcionario y servidor público, si bien hay diferencias por la naturaleza de sus funciones o por razón de organización, ello no es óbice para que se advierta derechos y deberes de los mismos. No obstante, como la legislación nacional utiliza el término servidor y empleado público, se procederá al análisis del empleado público y del funcionario público en cuanto a su actividad dentro del Estado.

Antes de ahondar sobre lo que nos ocupa, es necesario precisar que hay determinados funcionarios que no están comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones del Decreto Legislativo N°276 y sus normas complementarias.

- Funcionarios en posiciones políticas o privilegiadas
- Funcionarios contratados
- Los funcionarios y agentes tienen sus propios sistemas o leyes.

Asimismo, están excluidos totalmente de la carrera administrativa, los siguientes:

- Empleados de empresas públicas (Estado).
- Miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

2.2.1.2. Principios

[5] ANACLETO GUERRERO, Víctor, Guía de Procedimientos Administrativos, Quinta edición, IDEMSA, Lima, 2017, p. 51

La carrera administrativa se rige por los siguientes principios[6]:

a) Igualdad de oportunidades, el cual implica eliminar todo tipo de privilegios, discriminaciones, prerrogativas; lo que se busca es igualdad de oportunidades para hacer carrera pública.
b) Estabilidad, en cuanto que el cese, la destitución tiene que ser de acuerdo a lo establecido por la ley.
c) Garantía de nivel adquirido, en tanto que de acuerdo al nivel adquirido y ubicado el trabajador dentro de la estructura de la carrera, solo hay mayor proyección y desarrollo ascendente en la carrera administrativa.
d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

2.2.1.3. Clasificación del personal del Empleo Público

2.2.1.3.1. Funcionario Público

Para Dante Cervantes Anaya, funcionario público es toda *aquella persona que en mérito de designación especial y legal como consecuencia de un nombramiento o de una elección y de manera continua, bajo normas y condiciones determinadas en una delimitada esfera de competencia ejecuta la voluntad del Estado en virtud de un fin público*[7]. En el mismo sentido, se pronuncia Rafael Bielsa, para quien *funcionario público es la persona que por virtud de designación especial de un órgano del Estado se obliga a realizar una actividad jurídica, dentro de una esfera de competencia, en la que declara o expresa la voluntad el Estado y la cumple o la hace cumplir*[8]. En consecuencia, será funcionario público aquella persona que tiene autoridad para expresar la voluntad del Estado.

Por su parte, la Ley Marco de Empleo N°28175, establece que son servidores públicos quienes ejercen el poder político, reconocido por reglas claras, en representación de un país o de un segmento de su población, construyen la política nacional y/o dirigen un organismo u organismo gubernamental. En este sentido, un funcionario puede ser:

- Sufragio directo y universal o confianza pública originaria.

---

[6] *Ibídem*

[7] CERVANTES ANAYA, Dante, Manual de Derecho Administrativo, Rodhas, Lima, 2005, p. 157

[8] PATRÓN FAURA, Pedro y PATRÓN BEDOYA, Pedro. Derecho Administrativo y Administración Pública en el Perú, Séptima Edición, Grijley, Lima, 1998, p.323

- Elección y remoción regulados.
- Libre remoción y designación.

2.2.1.3.2. Empleado de confianza

Funcionario público es la persona que ocupa un cargo de confianza técnica o política y se diferencia de un funcionario público en que forma parte de la comunidad de personas que voluntariamente lo nombran o remueven, y en ningún caso más del cinco por ciento (5%). de los servidores públicos de una entidad pública

2.2.1.3.3. Servidores Públicos

En otras leyes, el término "funcionario" tiene el mismo significado que funcionario y empleado, y el término "empleado" también define a un funcionario. La arbitrariedad en el uso del lenguaje y el contenido semántico de las palabras no ha sido superada en el contexto legal, lo que explica la confusión y confusión en la terminología existente a nivel del ordenamiento jurídico.

Así, en nuestro ordenamiento jurídico, servidor público tiene el mismo significado que el término “funcionario público”. Para Fidel Rojas, tanto los funcionarios como los servidores públicos sirven al Estado para lograr un fin, pero la diferencia es que el servidor público no representa al Estado, sino que trabaja para el Estado y no expresa la voluntad del Estado; Además, el servicio es un Agente de Control que transfiere sus datos técnicos, profesionales u operativos al Estado para el desempeño de las funciones encomendadas a los funcionarios públicos. Por lo tanto, los funcionarios del gobierno también están vinculados al gobierno a través de arreglos voluntarios, y los funcionarios están sujetos a la base legal unilateral. De hecho, un funcionario del gobierno no ocupa un cargo público porque depende de ese funcionario.

El artículo 4 de la Ley N° 28175 - Ley Marco de Empleo establece las siguientes categorías de servidores públicos:

a) Los altos directivos son aquellos que desempeñan funciones administrativas en la administración de un programa o de un organismo programático, supervisando a los servidores públicos, formulando la política de conducta gerencial y colaborando en la formulación de la política gubernamental. Este grupo se obtiene concursando sobre el valor y las competencias de directivos y profesionales que no superen el 10% de

la plantilla total de la entidad. La ineficacia de esta posición podría llevarlos de regreso a su equipo profesional.

El 1% del párrafo anterior puede ser cedido o suprimido libremente por el titular de la entidad. No podrán ser utilizados como servidores runtime o expertos, salvo que cumplan con las reglas de acceso establecidas en esta ley.

b) implementación. - Funciones que realizan funciones administrativas, entendidas como ejercicio del poder, facultad de decisión, publicidad, asesoría jurídica obligatoria, supervisión, control, auditoría y en general aquellas funciones, La dirección de las actividades exige velar por la objetividad y la equidad. Establecieron una agencia profesional. Esta es una persona que realiza funciones públicas. No hay función de administrador. Establecieron una agencia profesional.

c) Expertos. Funcionarios de turno. No hay función de administrador. Forman un grupo profesional.

d) apoyo. - ha sido desarrollado para apoyar y/o complementar la accesibilidad. Forman un grupo profesional.

2.2.1.4. Régimen de pensiones de los servidores públicos

En un país de gente trabajadora, se rigen por cuatro regímenes, cada uno con sus propios edictos:

- Decreto N° 19846, por el que se regula el despliegue de personal militar y policía popular dependiente de las fuerzas armadas y policiales del Ministerio de la Defensa Nacional y del Interior.
- Ley del Programa Nacional de Pensiones N° 19990, que regula las pensiones en general de los empleados públicos y privados, antes regulada por la Oficina de Normalización de Pensiones (ONP).
- El Decreto N° 20530 sobre Jubilación, Cesantía y Montepio, ampara únicamente a los servidores públicos admitidos bajo el régimen de la Ley N° 13277 (hoy Decreto N° 276), el reconocimiento y el derecho a la pensión equivalente correspondiente a la ONP N° 1 del Decreto N° . 20530

- - Decreto N° 25897 a cargo del sistema de fondos de pensiones privadas AFP.

En segundo lugar, enfatiza el derecho de los funcionarios a una pensión, teniendo en cuenta el sistema de pensiones al que tienen derecho.

- En el Sistema Nacional de Pensiones – Decreto Ley N°19990, la pensión de jubilación, es el derecho que tiene el trabajador de percibir una retribución pecuniaria por parte del Estado después de retirarse o cesar en el trabajo. El monto de dicha pensión está en función a los años aportados, a la remuneración percibida y a los topes establecidos en las leyes previsionales.

  De conformidad con la Ley N°26504 y el Decreto Ley N°25967, tienen derecho a pensión de jubilación los hombres y mujeres a partir de los 65 años de edad y que acrediten haber efectuado aportaciones por un periodo no mayor a 20 años. Asimismo, procede la pensión de jubilación adelantada siempre y cuando el asegurado hombre cuente con 55 años de edad y 30 años de aportación y, la asegurada mujer cuenta con 50 años de edad y 25 años de aportación, pero en estos casos se descuenta 4% por cada año de adelanto de jubilación, de acuerdo a lo que establece el artículo 44° de la Ley N°19990. Del mismo modo, procede el adelanto de jubilación en el caso de reducción o despedida total del personal debiendo contar por lo menos con 20 años de aportación y 50 años de edad, en este caso también se realiza el descuento del 4% por cada año de adelanto.
- En el caso del Decreto Legislativo N°20530, la pensión de jubilación le corresponde al trabajador que cumple los 70 años de edad, así lo expresa el artículo 34 de Decreto Legislativo N°276.

2.2.1.5. Régimen magisterial público

De acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico, el sistema público docente se rige por las siguientes reglas:

- Ley N° 24029, Ley del Magisterio, modificada por la Ley N° 25212 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 19-90-ED.

- Ley N° 29062, por la que se reforma la Ley de los Maestros en la Carrera Pública Magisterial, los Criterios para la Formación de la Profesión Pública Magisterial es el Nuevo Sistema de Maestros Públicos, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 2008-ED.

Sin embargo, la Ley N° 24029 es similar a la Ley N° 29062 a través de la Ley N° 29944 (publicada en el Diario Oficial del Perú el 25 de noviembre de 2012) que implementa la reforma de la educación pública. Por tanto, en la adición y derogación de la Ley N° 29944, se decidió derogar las disposiciones de la Ley N° 24029 al igual que la Ley N° 29062.

Para la aplicación oportuna de las normas, el art. 109 de la constitución política peruana establece que la ley se aplicará a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, salvo que la misma ley disponga otra cosa para retrasar la entrada en vigor de la ley. parte. Del mismo modo, el art. 103 de la constitución política del Perú define las consecuencias de la aplicación de la ley a las relaciones y circunstancias jurídicas existentes, la misma que no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo en materia penal cuando favorece al reo. Además, el citado artículo señala que la ley se deroga por otra ley.

Al respecto el Tribunal Constitucional[9], ha señalado que el citado artículo "...acoge la teoría de los hechos cumplidos con relación a la aplicación en el tiempo de las leyes...". En el mismo sentido, Rubio Correa refiere que "...la regla general constitucional de aplicación en el tiempo es la de los hechos cumplidos del artículo 103 de la Carta...".

Por ello, la Ley N°29944 resulta aplicable a los docentes que se encontraban comprendidos en las Leyes N°s 24029 (modificada por la Ley N°25212) y 29062, y sus reglamentos, desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, esto es, desde el 26 de noviembre del 2012.

2.2.2 EL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY

[9] Fundamento 132 de la Sentencia emitida en los expedientes acumulados N°s00050, 00051-2004;00004, 00007 y 00009-2005-AI/TC.

2.2.2.1 Concepto de los Derechos Fundamentales

En primer lugar, es necesario partir de la definición de derechos fundamentales, en tanto que la materia que nos ocupa en este acápite, está referido al derecho fundamental de la igualdad ante la ley. Ahora bien, ¿qué son los derechos? En palabras del doctrinario Bobbio, los derechos fundamentales se han convertido en uno de los principales elementos caracterizadores de nuestra época histórica, al punto que hablo de *un tiempo de los derechos.* Seguidamente, Daniel Oliva afirma que ello sería así, ya que estos como discurso político se han convertido en el instrumento más importante de legitimación de poder y de justicia del derecho; y, desde la perspectiva jurídica, desde el siglo XIII o XIV se puede trazar[10] un proceso de subjetivación de la justicia, en sentido de referirla al sujeto, que culmina con la Declaración de Derechos del Hombre de las Naciones Unidas tras los grandes desastres de la II Guerra Mundial[11].

Por su parte, el profesor Peces- Barba, refiere que entendemos el concepto de los derechos, la respuesta a la pregunta ¿qué son los derechos?, que podemos hacerla desde una perspectiva estática o funcional, o desde una perspectiva dinámica o funcional, responde a la pregunta: ¿Qué son los permisos? Las cuestiones fundamentales, por otro lado, suponen una respuesta a la justificación de los derechos y concluyen con la afirmación de que no se puede abordar un problema sin considerar el otro.[12].

Existen muchas teorías que pretenden dar respuesta a estas cuestiones, desde muy diversas perspectivas. Sin embargo, a nuestro efecto, resulta suficiente con tener en cuenta que, en cuanto al concepto y fundamento de los derechos, podemos distinguir tres grandes grupos de doctrinas. En primer lugar, todavía existen teorías de definición y formulación de leyes sobre la base del derecho positivo, es decir, que sostienen que los instrumentos jurídicos en este tipo de derechos existen precisamente para los derechos, como derechos humanos. Sin embargo, todavía existen teorías de que los derechos son la verdad ante la ley y el poder, basadas en supuestos ontológicos absolutos e indiscutibles. En tercer lugar, dentro de las

---

10 Bobbio, N. El tiempo de los derechos, Sistema, Madrid, 1991, en OLIVA MARTÍNEZ, Daniel y BLÁZQUEZ MARTÍN, Diego. Los Derechos Humanos ante los Desafíos Internacionales de la Diversidad Cultural, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p. 41

11 *Ibídem*

12 Cfr. G. PECES-BARBA MARTÍNEZ*,* Gregorio, Curso de Derechos Fundamentales, BOE-Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 1995, p.109

normas y principios del derecho, los derechos son ante todo parte de un discurso moral o ético que se ha establecido y debe traducirse en normas jurídicas. Por lo tanto, podemos ver que este código de ética no está de acuerdo, ni es válido en el ordenamiento jurídico.[13]; en efecto, para esta tercera opción, los derechos humanos, para que lo sean necesitan ser pretensiones morales desde determinada concepción moral, pero también necesitan ser Derecho para ser derecho.

En este sentido, *el concepto de derechos se utiliza como un imperativo moral que conduce a la promulgación de leyes, como base y fin para el mantenimiento de la dignidad humana. Estas formas jurídicas de pretensiones éticas son el resultado de un proceso histórico que se inició con lo que el profesor Peces-Barba llama la "transición a la modernidad" y constituyen la agenda, basada en una cosmovisión centrada en el hombre y de un hombre centrado en el mundo*[18.] Este concepto de derechos forma parte de una de las clasificaciones binarias más generalmente aceptadas, ya que se basa en la naturaleza dual de los derechos, caracterizada por ambos constitutivos: identificación con este discurso moral e identificación activa con el ordenamiento jurídico, por lo que no se agrupan aquí. los dos, no estamos hablando de derechos fundamentales o derechos humanos en sentido estricto. Los derechos humanos son, por lo tanto, pretensiones morales humanistas que se ajustan o pretenden ser normas jurídicas.

Así, no podemos olvidar que en realidad la naturaleza jurídica de los derechos tiene detrás una retórica moral de los derechos que se basa en la protección y consecución de esos valores. De forma que los valores no son la base en sí misma de determinados preceptos normativos, sino que a su vez se fundamentan y se explican en concretos postulados morales y políticos.

Además de lo señalado líneas anteriores, es preciso indicar que cuando se utiliza la expresión “Derechos Humanos” se está haciendo referencia a algo mucho más genérico, tales como los requisitos humanos básicos para vivir con dignidad y libertad establecidos en diversas declaraciones y tratados internacionales, deben ser incluidos si no están cubiertos por la ley interna reconocida por el país. Junto a estos, se habla de “Derechos Fundamentales”, para referirse a los “Derechos Humanos” que cuentan con facultades reconocidas por el ordenamiento jurídico estatal.

[13] BOBBIO, Norberto, Teoría General del Derecho, trad. De E. Rozo Acuña, Temis, Madrid, 1997, p. 67

2.2.2.2. Perspectiva histórica del derecho a la igualdad[14]

> El enfoque del derecho a la estabilidad representa uno de los estudios con relevancia constitucional más controversiales a partir de sus inicios en la crónica de la raza humana misma, en el tamaño que las comunidades han desarrollado posiciones de evolución, a veces de involución, en relación a este derecho de primer orden.

Desde la base física de las ciudades-estado griegas, la estricta distinción entre organismos era la condición material para el desarrollo de una comunidad. Los esclavos y los meticanos (extranjeros que vivían en Atenas) representaban los primeros la necesidad de desarrollar las ciudades o regiones griegas por su función artesanal, mientras que los segundos, por su condición geográfica local, sin ningún derecho de residencia como esclavos. . No tenemos hijos. Desde esta perspectiva, la propia esclavitud y la realidad de los habitantes de segunda clase en las cunas de nuestras democracias, como Grecia, están en conflicto directo con los ideales políticos, entendidos como institución jurídica. Así que todos los residentes tienen los mismos derechos en el parlamento. Por lo tanto, Grecia proporciona un vínculo material entre los orígenes de las instituciones de poder como la democracia, mientras que al mismo tiempo demuestra una total desigualdad, desafiando el ideal arquetípico de la justicia formal.

Cabe destacar que, en los albores del siglo XXI actual, la igualdad tiene una trascendencia importante en su desarrollo, tanto material como formal. Las diferentes decisiones del poder judicial y los jueces de la Corte Constitucional peruana dieron lugar a la fusión, distinguiendo efectivamente importantes áreas de igualdad de derechos, sin dejar atrás algunas de las controversias, que se complicaron en el proceso. , controvertido e incluso controvertido, porque a nuestro juicio la complejidad de algunos conflictos significa más fracaso que avances[15].

En efecto, cabe señalar que cuando no existen normas jurídicas establecidas para articular la igualdad, o cuando determinadas conductas califican para la aplicación de estándares de igualdad, en ausencia de disposiciones legales específicas, el poder judicial toma la posición de detallar dichas normas faltantes, Con el fin de llegar a un consenso sobre la nueva

[14] Cfr. ARAUZ ULLOA, Manuel, El principio de igualdad ante la ley. [Ubicado el 25.III.2016] Obtenido en http://www.uca.edu.ni/2/images/Revista-Encuentro/Revistas/e49/art-4.pdf

[15] Cfr. RUBIO CORREA, Marcial, La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional, Fondo editorial de la Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, 2013, p. 161

legislación para definir la disputa en sí. Las normas son, por tanto, las estructuras de razonamiento de los jueces, por lo que el análisis jurídico proporciona un mecanismo permanente para formular la razón, a veces resolviendo objeciones o conflictos, y a veces llenando lagunas, porque el derecho no puede concebir vacíos claros, sino sólo temporales. O temporalmente hasta que el intérprete llene el vacío legal que representa la norma faltante. Más importante aún, este contraste puede verse como una premisa en marcado contraste con el estado de derecho, el ideal y el deseo de ejercer los derechos fundamentales. Más importante aún, cuando un derecho de entidad física relacionado (como el derecho a la igualdad) adquiere una notoriedad particular, porque proporciona una base racional para ejercer derechos interdependientes que están relacionados entre sí. Sobre la igualdad de derechos.

2.2.2.3. Contenido esencial del derecho fundamental a la igualdad ante la ley

Se empezará por determinar el concepto de igualdad. Cuando se pretende revelar su significado, ello no se puede lograr a través de su expresión literal, ya que la identidad por sí sola es una locución vacía. Refiriéndose al tema, Bobbio afirmó: "...decir que dos entidades son iguales, sin mayor identificación, no tiene sentido si no se especifica la entidad (...). que son relevantes, en cuanto que son iguales, es decir, si no lo son, se pueden responder dos preguntas: ¿igualdad entre quiénes e igualdad en qué sentido?

Este derecho fundamental, como todos los derechos de su generación, es un derecho histórico cuyo contenido se aclara gradualmente, hasta llegar a un punto de total lejanía. Por ejemplo, la esclavitud coexistía y era igualdad reglamentaria en la antigua Grecia; o la igualdad en la democracia americana del siglo XX, que abrazó la doctrina de "separados pero iguales", no era más que una forma de discriminar a los negros en este país. Estos conceptos de igualdad han sido tan trascendidos que este derecho se hace realidad en pleno siglo XXI. Entonces ahora hablamos de igualdad social, donde el papel del estado es promover la igualdad. Promover la igualdad de condiciones entre las personas, ya que es necesario garantizar un trato justo y equitativo para todos, a pesar de reconocer sus diferencias. Buscar las mejorías en las condiciones de vida y oportunidades de desarrollo de los grupos vulnerables.

Cuando trasladamos el concepto de igualdad al ámbito jurídico, se complica más porque debe complementarse con otras normas y principios. Desde un punto de vista constitucional, la igualdad debe entenderse como una aspiración normativa que representa un estándar fundamental de la dignidad humana. En este sentido, la igualdad no significa una falsa

identidad entre todas las personas, sino que busca el reconocimiento de la igual dignidad que corresponde a cada persona, sin distinción, y por tanto debe ser objeto de atención a otras entidades existentes y de especial protección patrimonial.

Partiendo de esta idea, el derecho fundamental a la igualdad no puede ser considerado un derecho independiente, ya que estará constantemente vinculado al ejercicio de otro derecho constitucional. En ese sentido, la Corte Constitucional, en el numeral 2 de la Sentencia del Expediente N° 0018-2003-AI/TC, indicó que: *"La naturaleza jurídica de la igualdad reposa en una condición o presupuesto indispensable para el ejercicio de los distintos y plurales derechos individuales. Por ende, no es un derecho autónomo, sino relacional".* Esto quiere decir que la igualdad opera en relación con los demás derechos, jurisdicciones y disposiciones constitucionales y legales; esencialmente para garantizar el verdadero, efectivo y pleno goce de los derechos reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes.

Es importante notar, sin embargo, que, desde el punto de vista legal, la igualdad es vista como un principio o expresada como un derecho fundamental que debe ser respetado. En segundo lugar, los derechos son objeto de protección de las personas. En efecto, la igualdad constitucional puede ser vista desde dos perspectivas: como principio rector del ordenamiento jurídico, en este caso un principio fundamental que el Estado debe garantizar; y como derecho humano fundamental, a saber, el monopolio y la igualdad ante la ley, sin ninguna diferencia.

A excepción de la igualdad de derechos, todos los derechos fundamentales son tanto derechos individuales como valores o principios que forman la columna vertebral del ordenamiento jurídico. Sin embargo, los derechos fundamentales son los principios estructurales fundamentales de las leyes existentes y del aparato estatal, y por tanto deben ser considerados en diversas actividades públicas, tales como la formulación de leyes y reglamentos, reglamentos, interpretación y aplicación de leyes, intervención pública por la fuerza, acciones administrativas, etc[16].

En este sentido, a fin de aclarar el alcance del principio de igualdad, la Corte Constitucional expresó lo siguiente[17]:

---

16 Cfr. Fundamento jurídico 25 de la sentencia Expediente N°2050-2002-AA/TC.

17 Cfr. Fundamento jurídico 3.1 de la sentencia Expediente N°0261-2003-AA/TC y, fundamento jurídico 2 de la sentencia Expediente N°0018-2003-AI/TC.

a) como limitación a la gestión, actuación administrativa y facultades de los poderes públicos.

b) como mecanismo legítimo de respuesta frente al hipotético uso arbitrario del poder

c) como obstáculo para el establecimiento de una situación basada en criterios prohibidos (discriminación que degrada la dignidad)

(d) Expresar una solicitud al Estado para trabajar en la eliminación de las barreras políticas, sociales, económicas o culturales que limitan efectivamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A partir de estos campos de aplicación se deduce el significado de la igualdad constitucional en los campos objetivo y subjetivo, es decir, como norma de conducta del Estado, como derecho básico del Estado.

Por otra parte, para la igualdad como derecho fundamental, significa ser tratado igual frente a hechos, situaciones y relaciones comparables; es decir, no ser discriminado, no ser tratado de manera diferente a los de un derecho subjetivo; sin embargo, situaciones diferentes se manejan de manera diferente, y se debe demostrar que la distinción es objetiva y constitucional.

2.2.2.4 Estructura del principio de proporcionalidad en el análisis de la infracción a la igualdad[18]

Al identificar áreas donde existe una distinción positiva o negativa entre una norma o dos condiciones o acciones, surge naturalmente la pregunta de ¿cómo definir adecuadamente cuando nos enfrentamos al opuesto de la igualdad de derechos? O dicho de otro modo, ¿cuándo hay una clara vulneración de la Constitución sobre la igualdad de derechos?

Para responder a esta pregunta, la interpretación de la Corte Constitucional estableció el llamado test de igualdad. La prueba, y la etapa de análisis del orden procesal de definición que representa, debe permitir a un juez determinar si se trata de igualdad de trato, o por el contrario, de igualdad de trato, para la norma en consideración o para una situación que resulta en una inequidad desproporcionada.

Los pasos que comprende la prueba de igualdad son: *a) identificación de tratamientos diferentes; b) determinación de la intensidad de las intervenciones de igualdad; c)*

[18] Sentencia N°045-2004-PI/TC. Ubicado el [13. IV. 2016]. Obtenido en https://edwinfigueroag.wordpress.com/2014/10/06/sentencias-constitucionales-proceso-de-amparo-cese-de-profesores-65-anos/

determinación de la finalidad (propósito y finalidad) del trato diferenciado; d) prueba de competencias; e) verificación de necesidad; (f)) comprueba la proporcionalidad en un sentido estricto o equilibrado.

A pesar de la naturaleza procesal de esta prueba, no deja de ser evaluativa. De hecho, como apunta Prieto Sanchís: *"los juicios de igualdad son siempre juicios valorativos, referidos conjuntamente a las igualdades y desigualdades fácticas y a las consecuencias normativas que se unen a las mismas."*

En general, si un estándar otorga un trato diferenciado entre ciertos destinatarios, la intención de prohibir la discriminación debe estar justificada, es decir, el estándar no puede suponer un estándar discriminatorio. Por otra parte, cuando las propias normas gozan de la legitimidad presunta, es decir, las condiciones de su validez y eficacia en el ordenamiento jurídico, se requiere la necesaria reflexión sobre la compatibilidad con las normas subyacentes. Por lo tanto, si se quiere hacer una diferencia razonable, el estándar debe beneficiarse de una argumentación rigurosa. En ausencia de tal unificación, el trato diferente sería inconstitucional.

Las intervenciones se pueden clasificar en 3 niveles: severas, moderadas o leves. La intensidad de la intervención es una variable que puede utilizarse para reconsiderar las necesidades, pero su inclusión en la etapa preliminar requiere un análisis de si la discriminación se basa en alguna de las siguientes razones: si está prohibida por el artículo 2(1). 2 Constitución. ., o la adecuación de bienes o intereses jurídicos si está fuera de ellos y afecta al ejercicio o goce de derechos fundamentales. Dependiendo de la combinación o separación de estos factores, se debe determinar el alcance de la intervención y, por supuesto, cuanto mayor sea la intensidad de la intervención, más se debe determinar si tiene un propósito legítimo y legítimo. Sin tal propósito, los derechos fundamentales tendrían un impacto sustancial.

Además, el propósito de la discriminación debe incluir el objetivo final y el objetivo final. El tribunal señaló que la intención a menudo justifica el objetivo del trato diferenciado. ¿Qué significa eso?

PROFA cumple con este supuesto abstracto: el objetivo específico del legislador es la existencia de un poder judicial bien capacitado, requiere cursos PROFA y el objetivo es la idoneidad de los jueces. Asumiendo la llamada discriminación condicional, el objeto de la

cláusula no tenía justificación constitucional y finalmente se abrió la demanda, lo que permitió a los abogados presentar solicitudes sin un curso PROFA previo y es la carga de cada solicitud ante la autoridad judicial. Al ser consultados sobre esto, los abogados decidieron demandar bajo procedimientos de inconstitucionalidad.

La pertinencia y la necesidad incluyen las relaciones respectivas con los medios y los medios, y se caracterizan por etapas que conducen al escenario comparativo final de los dos derechos fundamentales, uno de los cuales incluye la igualdad.

La relevancia también se refiere a si la intervención tiene un propósito adecuado o constitucional. No fallará si la aplicación, el código o la situación de que se trate es razonable, por el contrario, la norma de que se trate será inconstitucional si no acepta lo que también podemos llamar la norma o conducta adecuada o valoración de las acciones o circunstancias que ser incompatible con el derecho fundamental a la igualdad. Por el contrario, los juicios obligatorios plantean el desafío de identificar medidas o situaciones menos restrictivas que tengan el mismo resultado que los criterios en consideración. Implica, por así decirlo, la necesidad de confiar en la imaginación del traductor porque reconoce medidas menos severas, una solución que satisfaría la norma menos severa, o comportamiento discriminatorio porque el código o sujeto de control debe estar a su alcance. Las quejas se considerarán una receta razonable. En resumen, la prueba de necesidad requiere una solución más simple que definir o implementar escenarios.

Finalmente, la adecuación judicial -destinada al análisis de disparidad- incluiría comparar el grado de implementación u optimización de las metas constitucionales con la intensidad de las intervenciones equitativas. En este análisis parcial, la ponderación entre dos derechos fundamentales relacionados es crucial para la consideración de la igualdad de derechos.

La última prueba es la más importante porque asume un escenario realista del contraste entre dos derechos fundamentales y bajo el supuesto de la escala ternaria de Robert Alexei debería incluir un mayor grado de satisfacción y una menor satisfacción. La ley es a su vez sustituida.

Ahora, con base en el caso PROFA, la verificación de igualdad tiene una fórmula de procedimiento de seis pasos descrita. Se puede concluir con seguridad que si, a su vez, un juez constitucional o cualquiera que interprete la igualdad de derechos se adhiere a estos estándares, entonces esto califica para una revisión completa de la prueba.

Sin embargo, la interpretación constitucional es flexible, es decir, debe considerarse si la

adecuación de las doctrinas constitucionales es practicable a los efectos de los procedimientos constitucionales, ya sean libertarios o normativos. La prueba de igualdad también se desarrolló como una prueba de probabilidad.

Esta premisa es incluso reconocida por la ley de comparación en la misma forma de la prueba. La Corte Constitucional de Colombia, en su sentencia C-673 de 2001, consideró la prueba de adjudicación en tres pasos: 1) analizar el resultado de la medida; 2) análisis de las medidas utilizadas; y 3) analizar la relación entre medidas y objetivos.

El test de racionalidad implica menos pasos, tres en total, pero la esencia es la misma: se trata de averiguar cómo comparar estándares o situaciones, que a su vez se ajustan a algún estándar de voluntad determinada. Estos estándares representan el cumplimiento de la ley. El contenido de la igualdad de derechos fundamentales está protegido por la Constitución.

Considero que la Corte Constitucional, en su pronunciamiento en la causa STC 045-2004-AI/T en el caso de PROFA, estableció seis pasos que constituyen un juicio de igualdad; el estado, los jueces constitucionales y otros intérpretes que la definieron se convirtieron en la guía principal. Acción positiva El punto de partida es una definición positiva de las áreas importantes de la igualdad de derechos, enriqueciendo así los estándares relacionados con el respeto fundamental de la igualdad de derechos.

2.2.2.5 Discriminación y diferenciación

Al respecto, es útil la apreciación de Norberto Bobbio, quien aborda el concepto de igualdad desde el concepto de libertad, afirmando: “La dificultad para determinar el significado descriptivo de la igualdad radica principalmente en la falta de su certeza, por lo que puede decirse que las dos entidades son iguales y no se ha tomado otra decisión, lo que significa que no hay nada en el lenguaje jurídico que no especifique qué entidades se han relacionado y son iguales, es decir, si no se pueden responder dos preguntas: a) ¿igualdad?, ¿entre quiénes?, b) ¿igualdad?, o como lo entiende el Tribunal Europeo de Derechos Humanos cuando dice que la igualdad de derechos es una ley parásita o relacional que determina si un caso debe ser tratado por igual en base a otras leyes operador: Es bastante simple definir la igualdad, pero la garantía de la igualdad está precisamente en evitar la discriminación que lleva a una tarea de ponderación compleja.

Por su parte, los instrumentos internacionales de derechos humanos han sido muy activos en la regulación de la discriminación, que parece ser un elemento a evitar en los Estados Unidos

y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, así como objeto de los primeros derechos humanos internacionales especiales. tratado de derechos 1965 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Además, la OIT tuvo en cuenta la discriminación en el lugar de trabajo e introdujo el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación en 1958, en virtud de este artículo. de manera especial, es decir, determinados colectivos (mujeres embarazadas, personas con discapacidad, adultos con derecho a pensión) pueden ser tratados de forma diferente (incluso mediante una fórmula de discriminación positiva).

Sin embargo, en el ámbito del derecho comunitario, la protección contra la discriminación en el lugar de trabajo se aplica además mediante las dos directivas siguientes: el marco de igualdad de trato en el trabajo y en la profesión. Dichas directivas previenen claramente la discriminación por edad y son muy eficaces en las sanciones contra los países que no las aplican adecuadamente, como lo demuestran los procedimientos de infracción de los dos Estados miembros (Hungría adoptó la Directiva del Consejo 2000/78/2012 CE y Finlandia bajo la Directiva del Consejo 2000/ 43/CE 2013). El caso de Hungría implica la reducción de la edad de jubilación obligatoria para jueces, fiscales y notarios - El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que Hungría ha incumplido la Directiva de la Unión Europea Consejo 2000/78/EC al reducir significativamente la edad obligatoria edad de retiro. En consecuencia, Hungría aprobó la Ley T-9598 el 11 de marzo de 2013 para dar cumplimiento a la directiva, por lo que el procedimiento finalizó el 20 de noviembre de 2013.

2.2.3 LA CONSTITUCIONALIZACION DE LEY DE REFORMA MAGISTERIAL N°29944

2.2.3.1 El Tribunal Constitucional y la protección de los derechos sociales

La Constitución consagra en el capítulo II una serie de derechos sociales y económicos que incluyen desde el derecho al trabajo hasta el derecho a la educación pasando por el derecho a la salud, exigible en nuestro país a través del principio de conexidad con el derecho a la vida. Estos derechos son objeto de la máxima protección del Estado de conformidad con el artículo 1 de la Constitución que consagra el principio derecho a la dignidad y el denominado bloque de la constitucionalidad que prevé que los derechos fundamentales deben explicarse a la señal de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Tratados Internacionales sobre la materia suscritos por el Estado peruano. Estos derechos dan cuenta, en esa medida, de lo que desde la teoría constitucional se denomina la parte dogmática de la Constitución y que predetermina el funcionamiento de todas las demás entidades y ramas

del Estado, en virtud al principio de irradiación de los derechos fundamentales y el paradigma del Estado constitucional de Derecho.

Ello, es importante porque deja de lado la diferenciación que, hasta hace unos años, se hacía entre derechos civiles y derechos sociales, según los cuales solo los primeros eran objeto de una protección directa por parte del Estado; mientras, que los segundos eran objeto, más bien, de una protección diferida o programática. Dicha distinción tiene sustento en el argumento patrimonial o económico, que consiste en afirmar que a diferencia de los derechos civiles y políticos, los derechos sociales irrogan gastos.

El Tribunal Constitucional en su sentencia se refiere, someramente, a los derechos a la educación y al trabajo pero los analiza a la luz de la regulación avanzada por la Ley de Reforma Magisterial, la cual establece un marco de protección distinto al previsto en la Ley del Profesorado, en aspectos cruciales como las escalas o niveles salariales y los derechos y/o beneficios de los maestros.

Según la sentencia, "la Ley de Reforma Magisterial, no introduce cambios significativos y estos, en el peor de los casos, no deben ser analizados desde la perspectiva de los maestros sino desde la perspectiva de los estudiantes y de la sociedad en su conjunto por ser la educación un bien público de la mayor importancia que merece la atención y protección más robusta del Estado"[19].

El Tribunal Constitucional basa su sentencia en dos argumentos que aparecen, insistentemente, como leitmotiv durante su desarrollo[20]:

a) El argumento de la aplicación de las normas en el tiempo y, b) el argumento de que la nueva ley no crea un marco menos protectivo o garantista del derecho al trabajo de los maestros sino, en todo caso, distinto. Sobre, el primer argumento, el Tribunal Constitucional sostiene que en el Perú rige la doctrina de los hechos cumplidos, por lo que carece de sustento cuestionar la Ley de Reforma Magisterial porque reduce o

[19] SOTOMARINO CÁCERES, Silvia, "La discriminación por edad: cuando el paso del tiempo afecta la empleabilidad", en Diálogo con la Jurisprudencia, Número 194 (2014), p. 193

[20] BRINGAS DIAZ, Gianfranco, "Discriminación por razón de la edad o prevalencia del principio de tipicidad", en Diálogo con la Jurisprudencia, Número 179 (2013), p. 205

elimina, supuestamente, los derechos laborales de los maestros. Aceptar esa tesis, afirma el Tribunal Constitucional, seria consagrar, aunque indirectamente, la teoría de los derechos adquiridos, lo cual es contrario a lo previsto en el artículo 109 de la Constitución que de manera expresa indica que las leyes entran en vigencia desde el día posterior a su publicación en el diario El Peruano, excepto disposición inversa de la misma ley que postergue su vigor en todo o en parte.

b) Sobre el segundo argumento, el Tribunal Constitucional sostiene que no es posible analizar los alcances de la Ley de Reforma Magisterial a la luz del principio de no regresividad en razón de derechos sociales, pues para ello se tiene que haber configurado una violación a estos derechos y, luego, porque el principio de no regresividad se traduce, en la práctica, como que el Estado sí puede innovar el sistema jurídico, siempre y cuando, ello no afecte, de manera desproporcionada e irrazonable, tales derechos.

2.2.3.2. La edad en el ámbito laboral público[21]

La antigua Ley del Servicio Civil, regida por las disposiciones aprobadas por el Decreto N° 11377 y su Decreto Supremo N° 522, establecía que para ingresar a una institución del Estado como trabajador a tiempo completo se requiere, entre otras cosas, tener más de 18 años de experiencia.

Dicha disposición legal fue variada por el artículo 12° del Decreto Legislativo N°276 -Ley de la Carrera Administrativa que estableció como requisito para su ingreso, ser ciudadano peruano en ejercicio y, por tanto, si al cumplir los 18 se adquiere la ciudadanía y el pleno ejercicio de los derechos civiles, es a partir de la fecha del cumplimiento de esa edad, en que se encuentra el ciudadano habilitado para ingresar a la función pública y a la Carrera Administrativa.

La Ley N°28175-Ley Marco del Empleo Público prevé como uno de los requisitos para postular a un empleo público tener vigentes sus derechos civiles y laborales y, por consiguiente, tener dieciocho (18) años de edad o, siendo menor de edad, haber obtenido una profesión que lo habilite.

[21] DEL RÍO GONZÁLES, O "La edad: requisito esencial para ejercer función pública, gozar de derechos laborales y obtener beneficios pensionarios", Gestión Pública y Desarrollo, Setiembre de 2013, B5, p. 87

El artículo 35 del Decreto Legislativo N°276, concordante con el artículo 186 del Decreto Supremo N°005-90-PCM, fija el límite de setenta (70) para el cese definitivo de un servidor. Por su parte, el Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N°007-2010-PCM, en su artículo 67° literal a), precisa que es causa justificada para el cese definitivo de un servidor el límite de setenta (70) años de edad.

En materia de pensiones, el artículo 37 del Decreto N° 11377 y las disposiciones de la Ley especifican que la jubilación forzosa por restricción de edad es natural y produce efectos inmediatos al cumplir los setenta (70) años. Y, facultativamente, a la edad de sesenta (60) años; o cumplir 35 años de servicio.

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 016-2005-EF, se han ajustado las pensiones que reciben los jubilados bajo el régimen del Decreto N° 20530 al cumplir la edad de sesenta y cinco (65) años sin pensión. más de 2 impuestos. Unidades al 31 de diciembre de 2004, fecha de vigencia de la Ley N° 28449.

2.2.3.2.1. La edad en el servicio médico

En el ámbito laboral médico, el artículo 8° del Reglamento de la Ley N°23721 establece el derecho de los profesionales de la salud a ser exonerado, a su solicitud, de prestar servicio de guardia a partir de los cincuenta (50) años de edad.

2.2.3.2.2. La edad en el ámbito laboral judicial

El artículo 252° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, con relación a la carrera judicial, exige como uno de los requisitos para ser Relator o Secretario de Sala de la Corte Suprema, ser mayor de veinticinco (25) años de edad; de la Corte Superior, mayor de veintitrés (23) años de edad; y, Secretario de Juzgado Especializado o Mixto o de Paz, mayor de veinticuatro (24) años de edad. A su vez para ser Oficial Auxiliar de Justicia, se requiere ser mayor de veintiún (21) años de edad.

Para llegar ser Vocal Superior, es necesario ser mayor de treinta y dos (32) años de edad; para Juez Especializado o Mixto, mayor de veintiocho (28) años de edad; para Juez de Paz Letrado, tener más de veinticinco (25) años de edad; y, para Juez de Paz, mayor de treinta (30) años de edad.

La Corte Constitucional señaló en el documento No. 8623-2006-PA/TC que si bien la Constitución vigente no establece un límite de edad para ejercer funciones judiciales, de ahí no se deriva que los magistrados judiciales en el Perú puedan ejercer el cargo de manera vitalicia.

Al respecto, la Ley N° 29277 – Ley de la Carrera Judicial en el numeral 9 del artículo 107 señala *"Terminación del cargo: (...) 9. Por alcanzar la edad límite de setenta (70) años*…"; asimismo, la Ley N° 30483 – Ley de la Carrera Fiscal en el numeral 9 del artículo 106 establece dicho límite de edad como requisito para terminación del cargo. Esto significa que los magistrados (jueces y fiscales) podrán desempeñar tal cargo hasta los 70 años de edad.

2.2.3.2.3 La edad en la docencia universitaria

En un primer momento, la Ley N°30220 – Ley Universitaria, respecto a la edad máxima de jubilación de los docentes, en el artículo 84° establecía que *"...La edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es setenta años. Pasada esta edad solo podrán ejercer la docencia bajo la condición de docentes extraordinarios y no podrán ocupar cargo administrativo*…". Sin embargo, ello ha variado con la Ley N° 30697, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 16 de diciembre del 2017, que modifica el cuarto párrafo del artículo 84° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, en el siguiente sentido*: "... La edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es setenta y cinco años, siendo esta la edad límite para el ejercicio de cualquier cargo administrativo y/o de gobierno de la universidad...";* es decir, a la fecha la edad límite para el cese de los docentes universitarios de Universidades Públicas es de 75 años.

2.2.3.2.4 La edad en la Ley SERVIR

La Ley N° 30057 – Ley de Funcionarios Públicos, publicada en el Diario Oficial del Perú el 4 de julio de 2013, cubre a 560.000 servidores públicos (excluyendo ocupaciones especiales como médicos y maestros). De estos, 280.000 pertenecen al régimen laboral especial para el empleo de los servicios administrativos, reglamentado por el Decreto Legislativo N° 1057, 224.000 pertenecen al régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo N° 276, 98.000 pertenecen al régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo N° 27[22].

La cantidad de 2.500 unidades del sector público se trasladarán gradualmente al nuevo sistema, teniendo en cuenta las implicaciones financieras y la operatividad. Por lo tanto, la persona de servicio bajo el régimen laboral estipulado por los Decretos N° 276 y 278°. Si quieren cambiar al nuevo modo, pueden hacerlo después del juego. A raíz de la resolución de SERVIR que anuncia el inicio del proceso de implementación de la Ley de Servicio Civil, ya no será posible contratar servidores adicionales de acuerdo al régimen laboral estipulado por los Decretos 276 y 728, se podrá realizar cualquier combinación de cualquier servidor a través de la competencia y de acuerdo con la nueva regla de servicio civil.

Como se mencionó anteriormente, la Ley SERVIR establece un régimen único y exclusivo para los prestadores de servicios en las entidades públicas del Estado y los encargados de su gestión, por lo que el foco debe estar en los objetos de análisis. Por lo tanto, el artículo 49 e) establece que el motivo de la terminación de la actividad de servicio público es por haber cumplido setenta (70) años.

2.2.3.3. Fuentes internacionales que reconocen la no discriminación por razón de edad[22]

La discriminación en función de la edad laboral es un hecho preocupante en los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, ya que la discriminación se encuentra tanto en la obtención de empleo como en la terminación del empleo. El derecho a la igualdad y la no discriminación por edad es un elemento esencial del derecho al trabajo y está reconocido en varios textos de derecho internacional. Aunque tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 2) como la Convención de 1966 contienen disposiciones que reconocen la igualdad y prohíben la discriminación, los motivos enumerados en estos documentos no incluyen la edad.[23]

---

[22] Cfr. N. Tomas Jiménez. *Discriminación por razón de edad y derecho al trabajo*. [Ubicado el 02. III.2016] Ubicado en http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/category/derecho-laboral-publico/

[23] El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, reconoce que "toda persona tiene los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Asimismo, el artículo 2.2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece que "los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición

2.2.3.3.1. La Unión Europea como un ámbito garante de la prohibición de discriminación por razón de edad: análisis normativo

En el campo de la Unión Europea, el artículo 19 de la Convención de la Función de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Básicos, y el artículo 19 de la Convención de la Función de la Unión Europea se pagan como un factor de identificación. Invocar correctamente a la edad de discriminación.

El Consejo 2000/78 / CE el 27 de noviembre de 2000 también ha establecido un marco general para el empleo y los transportistas. La presente Directiva intenta evitar la discriminación con muchas razones, incluida la edad en el campo del empleo y la ocupación, por lo que los principios de los principios de manejo iguales se aplican a los concejales. Sin embargo, ninguna discriminación de la discriminación por edad es absoluta, y la capacidad principal muestra su capacidad de edad y no se aplica a supuestos específicos, por lo que esto es particularmente importante.

- El artículo 3.4 proporciona la capacidad de indicar que los Estados miembros no se aplican al poder militar asociado con la discriminación basada en la discriminación y la edad.

- El artículo 4 de la Directiva 2000/78 / CE del Consejo es una excepción basada en una "solicitud PRO" y para las actividades vocacionales, esta función es miembro al formar un profesional integral establecido, la provincia puede eliminar de la naturaleza discriminatoria. Requisitos definidos siempre que el objetivo sea legal.

- Es así que el artículo 6 de la citada Directiva establece una serie de motivos para justificar las diferencias de trato basadas en la edad aceptable, si estos motivos son objetivamente razonables, pertinentes y razonables, en el marco del derecho nacional, para fines legítimos, no constituye discriminación, incluida la política de empleo legítima, el mercado laboral y los objetivos de formación profesional, ¿y si los medios para lograr este objetivo son suficientes y necesarios? Estas diferencias de trato pueden incluir: (a) el establecimiento de condiciones especiales para el acceso al empleo y la formación profesional, el empleo y el

económica, nacimiento o cualquier otra condición social", sin incluir ninguna referencia a la discriminación por razón de edad. Igualmente, el Convenio Europeo de Derechos Humanos en su artículo 14°, entre otros, tampoco alude a la edad como un elemento discriminatorio.

empleo, incluidas las condiciones de despido y remisión, para los jóvenes, los trabajadores de edad y aquellos con dependientes para avanzar en sus carreras, Garantías para integrar o proteger a estas personas; b) establecer una edad mínima, experiencia profesional o cualificación laboral para acceder a oportunidades de empleo o ciertas ventajas asociadas a dicho trabajo; c) según lo exijan los requisitos de formación del puesto de que se trate o la necesidad de jornadas laborales razonables antes de la jubilación, para determinar la edad máxima de admisión al empleo.

Además, el art. 6 s 2 de la Directiva establece que los Estados miembros pueden disponer que, en el caso de los sistemas de seguridad social profesionales, la determinación de la edad a la que pueden tener derecho a una pensión o la opción de la misma edad, incluido el establecimiento de edades diferentes de trabajadores o grupos o categorías de trabajadores en dichos y en dichos esquemas, la utilización de criterios de edad para el cálculo, siempre que ello no constituya discriminación de género.

2.2.3.3.2. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en discriminación por razón de edad: una propuesta de clasificación[24]

> Las regulaciones gubernamentales utilizan la edad como un factor discriminatorio, y es frecuente que los trabajadores por cuenta ajena queden excluidos del mercado laboral extinguiendo su relación laboral después de alcanzar cierta edad (jubilación forzosa) o impidiéndoles legalmente continuar con sus actividades profesionales. . En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaminó que los artículos podrían considerarse "razonables" en el sentido de los artículos. 6 segundos Así, el 1 de la Directiva 2000/78/CE puede justificar una excepción a esta regla. La discriminación por motivos de edad es un objetivo de la política social, por ejemplo, en relación con la política de empleo, el mercado laboral o la formación profesional; La seguridad aérea no se considera un objetivo cubierto por este Código porque los interlocutores sociales acuerdan la terminación automática del empleo de los pilotos a partir de los 60 años, ya que tanto las leyes nacionales como las internacionales prevén los 65 años.

Por otro lado, está la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de enero de 2010, caso Petersen, C-341/08, sobre el límite de edad de 68 años establecido por el

24 *Ibídem*

Estado en Alemania. Ejerza como dentista contratado. A este respecto, el Tribunal adujo dos motivos, uno de los cuales se ajustaba a la Directiva 2000/78/CE y el otro no:

a) El artículo 5.2 de la Directiva 2000/78/CE excluye esta medida nacional porque el único objetivo de proteger la salud de los pacientes es establecer un límite de edad máximo para ejercer la odontología. Los dentistas del grupo de edad anterior, pero de la misma manera para proteger la salud de sus pacientes en ambos casos, no imponen las mismas restricciones a los dentistas no contratados.

b) El artículo 6.2 de la Directiva 2000/78/CE no excluye esta restricción en función de la edad, ya que tiene por objeto distribuir las oportunidades de empleo en la profesión de odontólogo contratado entre generaciones, si se tienen en cuenta los siguientes factores para el mercado laboral: las acciones anteriores son suficientes y necesarias para lograr los fines anteriores. Por lo tanto, una disposición explícita sobre política de empleo en la Directiva es razonable, y la medida también tiene por objeto mantener el equilibrio fiscal del sistema de salud pública. En este caso, el juez remitente debe determinar el objeto de las medidas especificadas por encima del límite de edad, y establecer la razón de ser de dichas medidas.

2.2.3.2 El retiro obligatorio, por razón de la edad, puede ser discriminatorio

Por supuesto, las disposiciones que establecen edades obligatorias de jubilación pueden contener un trato discriminatorio, como lo demuestran los procedimientos aplicados al respecto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Comité de Derechos Humanos de la Comisión Europea, que examina la aplicación de la Ley Internacional Civil y Convención Política. Ley. Por su parte, la Comisión de Derechos Humanos se ha pronunciado sobre un caso de este tipo ocurrido alguna vez en nuestro país. En este caso se trataba de un funcionario del Servicio Estatal de Control Aduanero (SUNAD), ya que mediante el Decreto Supremo 043-91-EF, el operador ordenó la reestructuración de este organismo, incluyendo la reducción de hojas de papel. En este contexto, la Sunad emitió la Resolución 6338 del 5 de septiembre de 1991, anunciando la salida de varios funcionarios y ordenando su relevo en base a dos criterios: antigüedad (25 años para mujeres y mayores, 30 años para hombres) y edad restricciones (55 años o más para mujeres, 60 años para hombres). El recurrente tiene 61 años, ha cumplido 11 años y es uno de los funcionarios. Por lo tanto, la Comisión revisó las circunstancias y concluyó que no hubo discriminación, ya que el autor

no fue el único funcionario que perdió su trabajo, otros empleados de la Sunad se encontraban en una situación similar libremente. reorganizar la organización. No, pero puede haber discriminación por edad si no se da una razón objetiva.

Ahora que pasa cuando se quitan derechos a terceros, con el reconocimiento Constitucional de la Ley de Reforma Docente por parte de la Corte Constitucional, los únicos trabajadores del sector público con reducción de vida laboral son los que laboran en el sector educativo. Es por ello que debe existir una Razón Detallada para confirmar si el análisis discriminatorio de la Corte Constitucional es correcto.

Así que cuando las sentencias invirtieron el concepto de comparación y detallaron sus características, entendieron bien lo que significaba la comparación, pero esto no se aplicaba al número al que correspondía. En este caso, existen dos opciones con las condiciones de comparación: i) la relación entre el personal docente y otros funcionarios o ii) la relación entre los docentes de las instituciones públicas y los docentes de las instituciones públicas privadas. En ambos casos, solo quienes se desempeñan como docentes en instituciones públicas tienen una edad de jubilación obligatoria más estricta.y que el "niño reciba una enseñanza óptima" y a posibilitar "el incremento de oportunidades de acceso a la carrera docente para los más jóvenes"

Se pueden usar dos objetivos razonables para mantener el tratamiento diverso de los funcionarios que son maestros si hay razones objetivas que pueden encontrar una prueba de tasa mínima utilizada para un límite humano de cooperación se oculta sobre la transición de jubilación obligatoria. Puede garantizar que todos los funcionarios actúen como profesor más de 65 serán peores que el maestro que los jóvenes oficiales que los alternan; Un niño no recibirá la enseñanza óptima de un maestro de 66 años que trabaja en el Centro de Educación, dependiendo del Ministerio de Educación, pero esto se puede obtener de los maestros de un centro privado de un año de edad juntos. TC dijo que la diferencia en el tratamiento se estableció "en la naturaleza, jugando a un maestro escolar y de esta simple razón de que el proceso de envejecimiento de la persona significa la distribución natural y el progreso de las funciones físicas y psicológicas", sin llevar el propósito de explicar porque llevan a esto, Eliminando a un grupo de funcionarios de 65 a 70 años de personas optimistas para trabajar en el trabajo de aprendizaje. Al agregar informes y datos también mencionados, muestran exactamente que la población no aumenta a los 65 años.

El motivo de la Corte para aplicar la Constitución del Principio permite que la edad requerida de los funcionarios de jubilación actúe como maestra en 65, en comparación con el principio general de la pensión de los funcionarios en los años 70, porque se disculpa con la cuenta de los estudiantes cuando está Buscando diferentes propósitos, entre ellos: aceptando ganancias en cuadrados depreciados. Las políticas de jubilación obligatorias para la creación de empleo son una forma de acoso prohibida por las normas internacionales del trabajo. Es especialmente grave cuando los maestros son los únicos funcionarios gubernamentales que lo adoptan. El término comparativo puede indicar un trato desigual de este grupo particular de funcionarios.

En cuanto a la segunda comparación que pudiera surgir entre docentes de instituciones privadas y estatales, la comisión técnica no abordó la situación de los docentes de instituciones privadas y la edad en que se encuentran pueden o deben jubilarse, entienden que son fuera de su control, pero recuerde que la educación en el Perú es considerada un servicio público. Se puede encontrar una contradicción significativa en los modelos que describen la educación como un servicio público y como una medida de su calidad, es decir, la expulsión obligatoria de los docentes mayores de 65 años, pero solo en los casos en que el docente es parte de la educación, como se describe sobre. Cuotas de dotación de funcionarios. Las quejas sobre las comparaciones entre los sectores de la educación pública y privada nos llevarían a concluir una vez más que el término "comparador" utilizado por los TC es insatisfactorio en la prueba de confiabilidad. también es un término de comparación muy injusto cuando se comparan los datos de pensiones, ya que se puede decir que seguirá trabajando por el hecho de que es un operador legítimo

El informe de Cepala, publicado a fines del año pasado, muestra una clara tendencia demográfica en la sociedad peruana, con una tasa de natalidad estancada y una población envejecida. De continuar esta tendencia, los hechos obligarán a los operadores legítimos a reconsiderar las regulaciones sobre la ampliación de la edad de jubilación; sin embargo, se debe instar a las autoridades a utilizar los datos y la experiencia presentados para compararlos con la toma de precauciones para evitar daños

CAPITULO III
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

3.1 La Ley de Reforma Magisterial N° 29944

Bajo la emisión de la Ley Nº 29944, la ley de reforma del Tribunal, especialmente el sujeto de la edad apropiada se ha colocado sobre la mesa, por lo que el maestro de acuerdo con la regla literaria (D) Reglamento 53 ° (D). 29944 La agencia de los subsidios EESE 65, le pedí al maestro le dijo a esto diciendo que temen que temen completamente sus departamentos físicos y mentales. Y quieren continuar trabajando para mantener los ingresos mensuales y continuar enumerando el sistema de seguridad social al que pertenecen.

3.1.1 La jubilación obligatoria de trabajadores del sector público.

Cuando hablamos de jubilación, esto es a veces inevitable y algo como quiere tener a los demás. Para muchos la jubilación será un momento muy ansiado, otras prefieren seguir trabajando por diversos motivos, como por ejemplo porque se sientan útiles, con su mente al 100%, con ganas de seguir; esto puede ser extraño, pero esta es la situación existente.

Por lo tanto, en el sistema legal de Perú, el CESE con restricciones de edad es diferente, pero otros trabajadores del sector público, la jubilación de más de 70 años, y la maestra del maestro general del maestro tienen 65 años. Por lo tanto, en el sistema legal de Perú, el CESE con restricciones de edad es diferente, pero otros trabajadores del sector público, la jubilación de más de 70 años, y la maestra del maestro general del maestro tienen 65 años. Se han celebrado 65 años, pero no creo que esta edad sea compatible con el trabajo. Esto no se aplica a los maestros estatales.

Esto quiere decir que hay dos escenarios: por un lado, podemos encontrar personas que se ven obligadas a seguir trabajando porque no pueden vivir de las pensiones y ahorros personales, y, por otro lado, hay personas que tienen ganas e ilusión por seguir trabajando. trabajando. No puedo hacerlo.

3.1.1.1 Magistrados

Como se ha indicado, conforme a la Leyes Nro. 29277 – Ley de la Carrera Judicial y 30483 – Ley de la Carrera Fiscal, artículos 107 y 106 respectivamente, los jueces y fiscales podrán desempeñar tal cargo hasta los 70 años de edad.

Al respecto se ha encuestado a Magistrados del Distrito Judicial de Amazonas, quienes califican la jubilación obligatoria a la edad de 70 años como muy ventajosa, conforme puede apreciarse en el cuadro N°01.

CUADRO N°01

CALIFICACION DE JUBILACION A LOS 70 AÑOS	N°	%
Muy ventajosa	20	50
Ventajosa	10	25
Regular	0	0
Desventajosa	3	15
Muy desventajosa	2	10
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Encuesta propia realizada el 14/11/18 en Magistrados de Chachapoyas

Con la presente tabla se ha determinado que el 50% de los magistrados encuestados afirman que la jubilación obligatoria a la edad de setenta años es muy ventajosa y un 25% de los mismos la califica como ventajosa, mientras que solo el 10% de los aquellos afirma que la jubilación obligatoria a los setenta años es muy desventajosa.

Ello significa que del total de encuestados, el 75% de los magistrados del Distrito Fiscal de Amazonas coincide al calificar como conveniente y satisfactoria la jubilación obligatoria a los setenta años de edad, pues es una edad promedio en la que las personas conservan sus facultades físicas y mentales para desempeñarse laboralmente, debido al trabajo que realizan sus capacidades intelectuales no cesan con el paso de los años, sino que aumenta su amplia experiencia profesional, la cual se ve reflejada en la calidad de sus pronunciamientos judiciales y fiscales.

Si bien existe un porcentaje considerable de magistrados de Amazonas que considera la jubilación a los 70 años como muy ventajosa, se advierte una minoría, representada por el 10%. Uno de los motivos para calificar la misma como muy desventajosa, viene dado por la reducción de sus ingresos mensuales, ya que al jubilarse, reciben un monto por pensión de jubilación distinta a su remuneración como magistrado activo; también eso significa pérdida de poder, porque como jueces, tienen que decidir sobre un proceso sometido a su

conocimiento, por ello se aferran al poder y, manifiestan su desacuerdo respecto a la edad de jubilación; sin embargo, la ley es inexorable, consecuentemente, deberán dejar de ejercer el cargo al cumplir los 70 años de edad.

3.1.1.2 Docentes

La jubilación obligatoria de los docentes del sector público, de conformidad con lo previsto en el literal d) del artículo 53° de la Ley N° 29944, es a los 65 años de edad. Así, el artículo 114° del Reglamento de la Ley N° 29944, establece que "*El profesor es retirado definitivamente al cumplir sesenta y cinco (65) años de edad- El retiro se efectúa de oficio debiendo la administración comunicar del hecho al profesor en un plazo no menor de quince (15) días calendario previos al retiro".*

Por su parte, realizada la encuesta los docentes del sector público en cuanto a su apreciación sobre la jubilación obligatoria a la edad de 65 años, se advirtió que los encuestados la califica como regular, o sea, los docentes tienen una apreciación intermedia respecto a ello, como se puede apreciar en el cuadro N°02.

CUADRO N°02

CALIFICACION DE LA JUBILACION A LOS 65 AÑOS	N°	%
Muy ventajosa	0	0
Ventajosa	0	0
Regular	30	75
Desventajosa	0	0
Muy desventajosa	10	25
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Encuesta propia realizada el 14/11/18 en Docentes del Sector Público

De la lectura del cuadro se advierte que los docentes encuestados tienen una apreciación positiva de la misma, pues el 75% de los encuestados la califica como regular. Esto debe a que para algunos docentes la jubilación obligatoria a la edad de 65 años es buena porque pueden desempeñarse en el sector privado, esto es, en colegios particulares o, en su defecto, debido a su amplia experiencia profesional, constituir una empresa en el sector educación, donde obtendrán mayores ingresos aunado a su pensión de jubilación como docente del

sector público; también, implica jubilarse con todos los beneficios de ley y, les permitiría descansar y compartir con su familia, luego de varios años en el ejercicio de la docencia.

Por otro lado, del cuadro se advierte que el 25% de los docentes encuestados califica la jubilación obligatoria a la edad de 65 años como muy desventajosa, ósea, una minoría se aferra a continuar ejerciendo la carrera pública magisterial, porque valoran más la estabilidad laboral, pues al tratarse de su único empleo, es también su única fuente de ingreso. Mientras que para otros, retirarse del ejercicio de la docencia a los 65 años no les conviene, porque no cumplen la cantidad de años mínima y las pensiones que recibirían son insignificantes.

Al respecto, realizada la entrevista al Fiscal Superior del Distrito Fiscal de Amazonas[25], afirma no advertir ventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años, sino que dicha reforma es por cuestiones políticas y atendiendo a intereses particulares, como hacer ingresar a la carrera magisterial a docentes de tal o cual partido político; por el contrario, afirma que las desventajas son varias, entre ellas: se pierde docentes de calidad, preparados y con amplia experiencia, sugiriendo que dicha reforma debe ser debe analizada, ya que la educación peruana no es una de las mejores y los alumnos necesitan docentes altamente capacitados.

En el mismo, sentido ha expresado el Fiscal Superior de la Fiscalía Superior Mixta de Amazonas[26], para quien las desventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años sería perder docentes de calidad, con amplia experiencia; son cinco años de diferencia, en los cuales los alumnos pueden seguir recibiendo educación de calidad; pues, en la entrevista realizada, afirma no advertir ninguna ventaja, sino que tal reforma atiende a intereses políticos.

3.1.1.3 Administración Pública

El Decreto Legislativo N°276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en su artículo 35° expresa: *"Son causas justificadas*

[25] Entrevista realizada al Fiscal Superior- Jefe de la Oficina Desconcentrada de Control Interno del Distrito Fiscal de Amazonas, el día 16/11/2018.

[26] Entrevista realizada al señor Oswaldo Bautista Carranza, Fiscal Superior del Distrito Fiscal de Amazonas, el día 16/11/2018.

para cese definitivo de un servidor: a) Límite de setenta años de edad...". Por su parte, el Reglamento del Decreto Legislativo N°276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en el artículo 186°, dispone lo siguiente: *"El cese definitivo de un servidor se produce de acuerdo a la Ley por las causas justificadas siguientes: a) Límite de setenta años de edad...".* Entonces, a diferencia de lo que sucede con los docentes del régimen magisterial, los demás trabajadores del sector público se jubilación obligatoriamente al cumplir los 70 años de edad.

Así, realizada la encuesta a demás trabajadores de la Administración Pública, respecto a la calificación de la jubilación de los docentes de la carrera pública magisterial a los 65 años de edad, en su mayoría la calificaron como muy ventajosa, conforme puede apreciarse en el cuadro N°03 que se presenta a continuación.

CUADRO N°03

CALIFICACION DE JUBILACION A LOS 65 AÑOS	**N°**	**%**
Muy ventajosa	35	75
Ventajosa	0	0
Regular	0	0
Desventajosa	3	15
Muy desventajosa	2	10
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Encuesta propia realizada el 14/11/18 entre otros trabajadores del Sector Público

En dicha tabla se observa que del total de los trabajadores del sector público encuestados, el 75% considera la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a los 65 años como muy ventajosa. Esto se debe a que les permitiría percibir un sueldo de jubilación y, a la vez poder desempeñarse en el sector privado ya sea en centros educativos o universidades. También, permitirá retirar a docentes que solo dictan clases acceder a los beneficios sociales, pues tantos años de servicio están cansados y desmotivados, así como consentir el ingreso a la carrera pública magisterial de docentes jóvenes con amplia expectativa de desarrollarse profesionalmente, de dar lo mejor de sí. Al respecto, considero que esta calificación positiva que hacen otros trabajadores de la administración pública se debe a las carencias salariales que rige en el sector educación y, en el bienestar personal de los docentes el sector público y no se evidencia una preocupación por el desarrollo de la educación peruana.

También de la lectura del cuadro que antecede se aprecia que solo el 10% de los mismos opina lo contrario, es decir, muy desventajosa. Al respecto, se entrevistó a un trabajador del sector salud[27], quien afirma que las desventajas son varias, entre ellas se pierde docentes de calidad, preparados y con amplia experiencia, por lo que dicha reforma debe ser analizada, ya que la educación peruana no es una de las mejores y los alumnos necesitan docentes altamente capacitados[28]. En el mismo sentido, afirma un servidor del sector salud, para quien una de las desventajas sería perder docentes con amplia experiencia profesional[29].

3.1.2. Jubilación obligatoria de docentes comprendidos en la Ley 29944

En noviembre de 2012 se aprobó la Ley de Reforma Docente (LRM), condicionada al establecimiento de un sistema único de empleo para los docentes del sector público, el desarrollo de carreras basadas en calificaciones académicas y mejores condiciones de formación docente para los estudiantes. En este sentido, así como la Ley se ocupa de la reincorporación de profesores en determinadas circunstancias, la Ley también prohíbe explícitamente la reincorporación de profesores que hayan sido despedidos y la califica como hipótesis de extinción de la relación laboral.

En la explicación, bajo el sistema docente público, los docentes que se jubilan después de cumplir los 65 años son identificados como carentes de talentos que puedan desempeñar a cabalidad sus funciones educativas y docentes, por lo que el objetivo principal de la nueva empresa pública docente es brindar estudiantes con una ocupación real, apego social y formación adecuada de los maestros para crear las condiciones para la integración en las instituciones educativas nacionales para garantizar la calidad de la educación de los niños. y jóvenes de Perú. Por lo tanto, estas metas motivan a las personas a retirarse de los servicios educativos a los 65 años.

3.1.2.1 Jubilación en la Ley N° 24092 y Ley N° 29062

Los docentes y administradores nacionales del Perú tienen su reglamento básico: Ley N° 24029 - Ley de Maestros, reformada parcialmente por la Ley N° 25212 y su reglamento, DS

[27] Entrevista realizada a un trabajador del Hospital Higos Urco de Chachapoyas, el día 16/11/2018.
[28] Entrevista realizada a un trabajador del Hospital Higos Urco de Chachapoyas, el día 16/11/2018.
[29] Entrevista realizada a un trabajador del Hospital Higos Urco de Chachapoyas, el día 16/11/2018.

N° 019-90-ED, cuyas normas se basan en la Ley N° 24029 Se aplican también las disposiciones del artículo 3, leyes, reglamentos administrativos y reglamentos no comerciales. Dicha ley fue promulgada el 12 de Diciembre de 1984, durante el gobierno de Fernando Belaunde Terry y, se aplicó a favor de los profesores del sector público y del sector privado. En lo que atañe a la jubilación, el artículo 45° de dicha norma expresaba lo siguiente: *"El cese de los profesores en servicio se produce por: ...d. Por límite de edad..."*. Por su parte, la Ley N°29062 - Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial, promulgada el 11 de julio del 2007, en el artículo 65º señala lo siguiente: *"El retiro de la Carrera Pública Magisterial de los profesores se produce en los siguientes casos: d. Por límite de edad o jubilación..."*.

Dichas normas permiten observar que una de las condiciones para el retiro de la carrera pública magisterial es por límite de edad; asimismo que expresamente no se establecía una edad límite para la jubilación, por lo que se entendía que ésta era igual para todos los trabajadores del sector público, lo cual no resultaba lesivo a las garantías establecidas en el artículo 2.2 de la Constitución Política, respecto al derecho a la igualdad ante la ley; sin embargo, a la fecha dichas normas se encuentran derogadas, pues está vigente la Ley N°29944 – Ley de Reforma Magisterial.

3.1.2.1 Jubilación en la Ley N°29944

La Ley N°29944 - Ley de Reforma Magisterial, fue decretada el 24 de noviembre del 2012 y publicada oficialmente en el Diario Oficial "El Peruano", el día domingo 25 de noviembre del 2012. Dicha norma contiene 79 artículos y 16 Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales y, entre otros aspectos polémicos, regula principalmente en el artículo 53 inciso d, el cese del profesor a los 65 años de edad[30].

Al respecto, se entrevistó a docentes del sector público de Chachapoyas, quienes niegan que la mejor ventaja de la misma sea la edad para la jubilación obligatoria, como puede apreciarse en el cuadro N°04, que se presenta a continuación.

CUADRO N°04

[30] Ello ha generado que el Colegio de Profesores del Perú haya demandado en el Tribunal Constitucional, mediante una Acción de Inconstitucionalidad al Poder Legislativo por el cese arbitrario de los profesores al cumplir 65 años de edad.

MEJOR VENTAJA DE LA LEY N°29944	N°	%
No advierto ninguna ventaja	5	25
Soy indiferente	5	25
En la edad límite de jubilación	0	15
La escala remunerativa	30	50
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Encuesta propia realizada el 14/11/18 en Docentes del Sector Público

De la tabla que se anexa, se aprecia que del total de los docentes encuestados, el 25% de los mismos es indiferente en cuanto a las ventajas o desventajas de la Ley N°29944; siendo que ninguno de los docentes encuestados afirma que la mejor ventaja de la Ley N°29944 viene dada por la edad límite de jubilación y, el 50% de aquellos refleja que la mayor contribución a los docentes del sector público por parte de la Ley N°29944 es la escala remunerativa.

Esto deja entrever que los docentes se identifican más con aquello que implique un incremento remunerativo, sin importar la edad hasta la cual desempeñen sus labores, siendo así, podrían trabajar hasta los sesenta y cinco años o, incluso hasta los setenta años, siempre y cuando ello implique un mayor ingreso mensual para atender sus necesidades personales y profesionales.

Asimismo, sobre la importancia de reformar la Ley N° 29944 sobre la edad límite de jubilación de los docentes de la profesión pública, el Colegio de Maestros del Perú interpuso una demanda ante la Corte Constitucional alegando que el poder legislativo era inconstitucional. Derecho a despedir arbitrariamente a un docente de 65 años, crear los documentos 0021-2012-PI/TC, 0008-2013-Pl/TC, 0009-2013-PUTC, 0010-2013-PI/TC y 0013-2013-PI /TC. En ella, según Fundamento Jurídico 203, el Supremo Intérprete de la Constitución destituido por límite de edad manifiesta lo siguiente: *"el Tribunal Constitucional reafirma que aun cuando ha constatado una intervención en el ámbito del derecho de igualdad, esta no resulta lesiva del derecho a la igualdad que el artículo 2.2 de la Constitución garantiza; puesto que Ia optimización de la calidad del servicio educativo constituye una razón objetiva que la justifica. Incluso si la consecución de ese fin, no es ajeno a otros, como la apertura de la carrera pública a un mayor número de ciudadanos en condiciones de equidad, que se deriva del derecho de ingreso y ascenso en la función pública*

(fundamento 43 de la STC 0025-2005-PI/TC), y de modo más específico, en la oportunidad de participación de jóvenes profesionales ante la disponibilidad de plazas...". Concluyendo que no tratándose de una medida que pueda ser calificada de desproporcionada, debe desestimarse este extremo de la pretensión.

3.2 Vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley

La igualdad de derechos significa que el estado debe tratar a todos por igual, pero el hecho de que existan algunas desigualdades en la sociedad requiere un análisis diferente para garantizar que la igualdad de derechos no se agote cuando el gobierno apruebe el reconocimiento y la igualdad de oportunidades para hacerlos. Importante para todos. Pues, puede parecer que las leyes no son discriminatorias sobre el papel, pero su aplicación puede ser discriminatoria en la práctica.

3.2.1 Discriminación por razón de edad

La igualdad y la no discriminación son elementos esenciales en la realización de la dignidad humana y la ideología democrática, ya que no toda diferencia de trato puede considerarse ofensiva, *"...en principio, debe precisarse que la diferencia está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos frente a una discriminación y, por tanto frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable"*[31], Porque la segregación basada en la desigualdad real puede ser una herramienta para proteger a los más o menos desvalidos. Por lo tanto, no puede concluirse que cualquier discriminación por parte del Estado sea discriminatoria siempre que tales distinciones se basen en supuestos fácticos muy diferentes y representen diferencias y normas proporcionalmente y no deben ser contrarias a la justicia o la razón, es decir, no pueden buscar arbitrarias, caprichosas. y propósitos o fines dictatoriales, que en todos los sentidos niegan la unidad esencial y la dignidad de la naturaleza humana

Si bien el estado ha hecho grandes avances en la formulación de disposiciones sobre derechos igualitarios y no discriminatorios, tener un doble rasero para el concepto o el valor de la igualdad resulta ser un nombre inapropiado. Lograr no tiene un significado específico.

[31] Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. Nº 0048-2004-PI/TC, fojas 62.

Abordada de manera inapropiada, existe inconformidad con indiferencia ante la admisión de actitudes y prácticas discriminatorias que existen en la actualidad, como el límite de edad de jubilación para los docentes del área pública.

3.2.1.1 Falta de uniformidad en legislación sobre la edad mínima para jubilación

La edad de jubilación en el sector público tiene un trato diferenciado, pues la mayoría de trabajadores del sector público se jubilan a la edad de 70 años y otros a los 75 años; sin embargo, ello no ocurre en los docentes de la carrera pública magisterial, para quienes el límite de edad para jubilarse es a los 65 años.

Así, se tiene que en el caso de los magistrados la edad de jubilación es a los 70 años, los docentes universitarios a la edad de 75 años, los notarios también tienen un régimen de jubilación diferenciado que supera los 70 años de edad.

Al respecto, realizada la entrevista a los magistrados de Amazonas, se advierte que el 75% de los encuestados no se siente discriminado con la jubilación obligatoria a los 70 años de edad, conforme se aprecia en el cuadro N°05, que se presenta a continuación.

CUADRO N°05

DISCRIMINACIÓN Y JUBILACIÓN OBLIGATORIA A LOS 70 AÑOS	N°	%
Se siente muy discriminado	0	0
Se siente discriminado	0	0
Indiferente	0	0
No se siente discriminado	40	100%
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Encuesta propia realizada el 14/11/18 en Magistrados del Distrito Fiscal de Amazonas – Sede Chachapoyas

Del cuadro que se anexa, ninguno de los magistrados encuestados se siente discriminado por la edad de jubilación obligatoria. Ello se debe que a la edad de 70 años la mayoría de los magistrados han satisfecho sus expectativas profesionales, han adquirido madurez intelectual e incluso, podría señalarse, que recién sienten el deseo de descansar después de varios años al servicio del Estado. Lo cual no sucede en el caso de los docentes del sector público, pues realizada la encuesta a los mismos, éstos se sienten muy discriminados

respecto a la edad para jubilarse en comparación con los demás trabajadores del sector público, como puede verse en el cuadro N°06 que se presenta a continuación.

CUADRO N°06

EDAD DE JUBILACIÓN RESPECTO A DEMAS TRABAJADORES PUBLICOS	**N°**	**%**
Se siente muy discriminado	40	100
Se siente discriminado	0	0
Indiferente	0	0
No se siente discriminado	0	0
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Encuesta propia realizada el 14/11/18 en Docentes del Sector Público de la ciudad de Chachapoyas

Como puede verse del cuadro que antecede, el total de los docentes encuestados señala sentirse muy discriminado. Ello se debe a que dicha modificación no se sustenta en una causa objetiva en pro de la educación estatal y además porque sienten que no se vela por sus derechos laborales como la pensión de jubilación, pues a esa edad es altamente probable que alguno de ellos no haya alcanzado el derecho a una pensión mínima; por el contrario, sienten que va en desmedro de su labor y experiencia.

3.2.2 Discriminación por razón de profesión, respecto a la edad de jubilación.

Como se ha indicado, en el ordenamiento jurídico peruano, no existe una edad uniforme para jubilarse por límite de edad, sino que ésta es diferente entre los diversos profesionales del sector público, habiendo una situación sui generis respecto de los docentes. Así, la mayoría de trabajadores del sector público se jubilan entre los 70 y 75 años, como en el caso de los magistrados, docentes universitarios; los notarios, superan los 70 años y solo los docentes de la carrera pública magisterial se jubilan a la edad de 65 años.

Así, con el propósito de determinar si en nuestro ordenamiento jurídico existe discriminación o no por profesión se procedió a encuestar a magistrados, conforme se advierte en el cuadro N°07.

CUADRO N°07

CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZON DE PROFESION	N°	%
En temas salariales	10	25
En el prestigio de la profesión	30	75
En la edad de jubilación	0	0
En ningún caso se siente discriminado	0	0
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Encuesta propia realizada el 14/11/18 en Magistrados de la ciudad de Chachapoyas

De la lectura del cuadro que antecede, se aprecia que los magistrados al responder a la pregunta en qué casos se sienten discriminados por razón de profesión, el 75% de los mismos ha indicado que se siente discriminado en el prestigio de la profesión, en su condición, de profesionales del Derecho; y ninguno de los magistrados encuestados afirma sentirse discriminado por cuestiones de edad de jubilación. Ello se debe a que en los últimos años por los diversos medios de comunicación se conocen casos de corrupción, lo que genera el desprestigio de los profesionales del Derecho que se desempeñan como magistrados, para quienes la edad de jubilación no es considerado un factor discriminatorio, conforme se aprecia de los resultados de la encuesta.

Algo similar ocurre en el caso de los demás trabajadores del sector público, como se puede apreciar en el cuadro N°08, que se presenta a continuación:

CUADRO N°08

CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZON DE PROFESION	N°	%
En temas salariales	10	25
En el prestigio de la profesión	0	0
En la edad de jubilación	0	0
En ningún caso se siente discriminado	30	75
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Encuesta propia realizada el 14/11/18 entre otros trabajadores del Sector Público de la ciudad de Chachapoyas

Del cuadro que antecede se aprecia que el 75% de los demás trabajadores del sector público señala que en ningún caso se siente discriminado por razón de profesión y, solo el 25% de los mismos afirma sentirse discriminado en temas salariales respecto de los demás profesionales del sector público. Esto deja entrever que si bien sienten discriminación, ello no se debe a la edad para jubilarse, sino a la remuneración mensual que perciben, la cual es mínima e insuficiente para atender sus gastos personales y de su familia, pues el factor económico es determinante en todos los sectores de la población.

A diferencia de ello, realizada la encuesta los docentes del sector público, se obtuvo los resultados plasmados en el cuadro N°09, que se inserta a continuación:

CUADRO N°09

CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZON DE PROFESION	**N°**	**%**
En temas salariales	20	50
En el prestigio de la profesión	0	0
En la edad de jubilación	20	50
En ningún caso se siente discriminado	0	0
TOTAL	**40**	**100%**

Fuente: Encuesta propia realizada el 14/11/18 en Docentes del Sector Público de la ciudad de Chachapoyas

Se aprecia que para un 50% de los docentes encuestados la edad de jubilación es un caso con el cual se sienten discriminados por razón de profesión; el otro 50% de los mismos, afirma que el salario que perciben también es un caso de discriminación por razón de profesión.

Ello se debe a que no encuentran un sustento válido para ser los únicos profesionales del sector público, para jubilarse obligatoriamente a los 65 años de edad, siendo uno de los motivos para su negativa a aceptar dicha edad como límite para el ejercicio de su profesión la remuneración que percibirán luego de ello, las pensiones bajas; de allí que -conforme lo muestra el cuadro que antecede- existe una cierta proporción entre el porcentaje que califica la edad de jubilación y el salario, como casos de discriminación por razón de profesión.

Con lo cual ha quedado demostrado que los docentes del sector público perciben una discriminación por razón de profesión, respecto a la edad de jubilación, pues los docentes a

los 65 años se sienten en la plenitud de sus conocimientos, lúcidos en conocimientos, en la que aún puedan brindar mucho para la educación, pues como afirma un docente: La edad no le da al maestro ser bueno o malo[32].

[32] Entrevista realizada a la Sub Directora de la Institución Educativa San Juan de La Libertad de la ciudad de Chachapoyas el 20/11/2018

CAPITULO IV
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 La Ley de Reforma Magisterial N° 29944

La declaración interpretativa de la Ley de Reforma Docente N° 29944 establece que las cualidades profesionales se priorizan sobre los años de servicio sin desconocerlas. El reconocimiento de los derechos jurídicos del docente debe ir de la mano con la responsabilidad por los estudiantes, por los resultados del aprendizaje; y, ante su centro educativo y país, se relaciona con la calidad de la enseñanza. Asimismo, destaca el compromiso que debe mantener el Estado para mejorar la calidad de vida de los docentes, brindarles condiciones de trabajo dignas, remuneración justa, y el reconocimiento y reconocimiento permanente por sus aportes al desarrollo del país.

Es decir, el derecho se construye para los estudiantes y su aprendizaje, con el objetivo de ubicar a la profesión docente como un rol protagónico y agente de cambio en la formación de una nueva generación. Se espera que los estudiantes construyan el futuro de las personas y las naciones con confianza y responsabilidad, entendiendo e integrándose a un mundo global que requiere cada vez más cohesión, comprensión mutua, tolerancia y justicia.

Por su parte, la Comisión de Educación del Congreso de la República señaló mayoritariamente que una de las razones para incentivar la reforma legislativa de los docentes era ponerla “al servicio del aprendizaje de los estudiantes”. En un debate parlamentario suscitado por la consideración de un proyecto de ley propuesto por la Comisión de Educación, el diputado Elías Dávalos dijo: “Hay personas que me han señalado que las mujeres de educación debían jubilarse a los cincuenta y cinco años; y los varones, a los sesenta. Hay profesores de primaria que tienen sesenta y cinco años de edad y le enseñan a un niño de tres años. Obviamente, la manera de llegar de una persona mayor a un niño de tres años es totalmente diferente. El niño no recibiría la enseñanza óptima"

Por lo tanto, vale la pena señalar que los principales criterios de evaluación para el nombramiento a cargos docentes son de mayor calidad, mejor nivel de preparación, mayor adaptabilidad e innovación en el aula para lograr una mejor enseñanza de los docentes públicos, ya que en 2008 Entre 2016 y 2016, se confirmaron transferencias de escuelas públicas a privadas, con más de 53.000 alumnos por año, un número bastante alto. Una de

las razones fundamentales de este cambio es que los padres buscarán un mayor nivel de calidad educativa.

En consecuencia, a través de las reformas anteriores, el sector educativo se vuelve cada vez más complejo no solo para encontrar maestros, sino también para encontrar maestros, ya que existe la necesidad de estar bien capacitados, mejor preparados, capaces de responder a entornos y contextos de aprendizaje más innovadores. y realizar profesores más capaces. Su gestión docente, esto ayudará a mejorar significativamente la profesión docente y hacerla más atractiva como opción, las condiciones son mejores que las condiciones históricas de la profesión docente hace unos años.

A la fecha existe el Plan de Ley 737/2016-PE, que modifica la Ley N° 29944, que entre otros puntos, expone la reforma del artículo 53° de la regla citada, en lo cual atañe al retiramiento por límite de edad. Sustentando esa reforma en que se ha visto el pase al retiramiento a lo largo del año estudiantil del maestro que cumplió los años que muestra la ley para el aislamiento obligatorio, pasa en meses plenamente inoportunos como son los del segundo semestre. Se ha notado también, que el nuevo docente es recibido con comportamientos hostiles, no solo por parte de los alumnos, sino también de sus padres, cuando el maestro que finalizó su trabajo con ellos era estimado y apreciado. Notándose que esto creaba una situación difícil con respecto a lo emocional y económico al profesor anterior; haciendo recomendación que el retiro de un profesor por límite de edad, se debe hacer efectivo finalizando el año escolar dado que organismo correspondiente no tiene una reacción rápida para reemplazar al docente, permitiendo crear las condiciones favorables para el nuevo profesor y, así la institución educativa reconoce el trabajo del docente que ha culminado su carrera en dicha institución. Lo cual favorecerá la continuidad del servicio docente, el reconocimiento del mérito del profesor cesado y mejores condiciones para el nuevo profesor.

4.2 Vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley

Anteriormente, un maestro de escuela pública fue despedido cuando cumplía los setenta años, como cualquier empleado del gobierno. Sin embargo, tras la implantación de este nuevo sistema, la jubilación pasó a ser obligatoria a los 65 años.

La decisión del poder legislativo peruano de elevar la edad de jubilación obligatoria de los funcionarios que se desempeñan como docentes en los centros educativos públicos va en contra de las tendencias observadas en otras prácticas legales y oportunidades perdidas. elevar el nivel de educación; Además, la decisión plantea serias dudas sobre cómo tratar a

un determinado tipo de servidor público en comparación con otros, ya que establece la edad de jubilación obligatoria para los funcionarios públicos que realizan estas actividades, ya que las actividades educativas oscilaban entre 5 y 10 años atrás. Se establece para los demás servidores públicos en general.

La edad puede considerarse como un factor que lleva a la terminación del trabajo, ya sea por disminución de la productividad laboral o por enfermedad, o por disminución de la capacidad cognitiva, o por disminución de la fuerza o resistencia física, o por dificultades en el trabajo. Capacidad para adaptar o actualizar el trabajo. Estos factores pueden ser tomados como motivos para justificar un trato diferente en función de la edad del trabajador en un caso particular, pero el derecho internacional de los derechos humanos deja claro que la igualdad es: "las clasificaciones fundamentales en supuestas características de grupo o las estereotipadas no están permitidas"; Por lo tanto, un trabajador puede considerarse jubilado cuando existe una razón objetiva y razonable, pero la ONU afirma que los estereotipos sobre los trabajadores considerados mayores, especialmente aquellos que consideran que los trabajadores mayores son una barrera de entrada, son algo que debe abordarse. mercado de trabajo.

Por lo tanto, si bien la igualdad es perfectamente definible, requiere un compromiso complejo para ser efectiva al evitar la discriminación.

En el ámbito de los derechos comunitarios, la prevención contra la discriminación en el lugar de trabajo se ve reforzada por dos directivas que llegan a la raíz del problema y brindan una clara protección contra la discriminación por edad en países que no aplican plenamente estas directivas. Así lo demuestran los recientes procedimientos de infracción contra dos Estados miembros (Hungría en virtud de la Directiva 2000/78/CE de 2012 y Finlandia en virtud de la Directiva 2000/43/CE de 2013). El caso húngaro aborda un problema directamente relacionado con este trabajo, a saber, la rebaja de la edad de jubilación obligatoria para jueces, fiscales y notarios, seguida de la falta de autoridad de las autoridades. Igual condición de promoción según la Directiva 2000/43/CE. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que Hungría no cumple con la Directiva 2000/78/EC debido a la edad de jubilación obligatoria significativamente más baja para jueces, fiscales y notarios. Reconocemos la discriminación por edad y el derecho internacional ha establecido mecanismos para combatirla.

En nuestro caso, la Comisión de Derechos Humanos tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre este tipo de casos. Era funcionario de la Superintendencia de Aduanas del Estado

(SUNAD) que, mediante Decreto Supremo 043-91-EF, dispuso la reestructuración del organismo, incluyendo el despido de personal. Ante esta situación, la Alianza de las Naciones Unidas para la Democracia y el Desarrollo emitió la Resolución 6338 el 5 de septiembre de 1991, anunciando que ciertos funcionarios podrían ser destituidos y condenados a destitución en base a dos criterios: antigüedad (25 y más de 30 para las mujeres) edad para los hombres) y restricciones de edad (55 y más para mujeres y 60 para hombres). El autor tiene 61 años, ha servido durante 11 años y es uno de los oficiales. El Comité analizó las circunstancias y concluyó que no hubo discriminación, ya que los autores no fueron los únicos funcionarios públicos que perdieron sus trabajos y otros empleados de la SUNAD corrieron la misma suerte luego de la reestructuración burocrática. Quiero decir, no en este caso, pero la discriminación por edad ocurre cuando no se da ninguna razón para la jubilación.

Pero, ¿qué sucede cuando se niegan los permisos establecidos para otros? El reconocimiento del TC a la ley de reforma docente, los servidores públicos con esperanza de vida reducida son únicamente los que laboran en el sector educativo, por lo que hay que verificarlo, ver el análisis para más detalles. La discriminación planteada por el Tribunal Constitucional es correcta. Cuando el Alto Tribunal analizó el término "comparabilidad" y precisó sus características, entendió el significado de comparación, pero no aplicó el número cuando correspondía, porque en este caso, el término de comparación existe para las dos alternativas: otro plomo; o Segundo, maestros de escuelas públicas y maestros de escuelas privadas. En ambos casos, solo los funcionarios que ejerzan la docencia en centros públicos tendrán una edad de jubilación obligatoria más estricta para garantizar que "los niños reciban la mejor educación" y "aumentar sus posibilidades de éxito".

Si existe una razón objetiva para enfrentar la prueba de la tasa mínima aplicable a las restricciones implícitas en la edad de jubilación obligatoria de 65 años, estos dos objetivos legítimos podrían convertirse en la base para el trato discriminatorio de los miembros de la facultad. ¿Garantizar que todo el personal docente mayor de 65 años sea inferior al personal subalterno que lo reemplazó? ¿O tal vez un maestro de 66 años que trabaja en una institución educativa del Ministerio de Educación Nacional no puede obtener la mejor educación, pero puede obtener la mejor educación de un maestro de un establecimiento privado de la misma edad? La Corte Constitucional señaló que la diferencia de trato se debió a "la naturaleza de las actividades que desarrollan los docentes en la escuela" y "por la simple razón de que el envejecimiento humano conlleva una disminución natural y progresiva de las funciones

físicas y psíquicas", sin brindar una lente Aclaración al señalar que 65 años para los Demandantes, un grupo de oficiales de 70 años y más fueron excluidos del trabajo educativo.

El razonamiento del tribunal para reconocer la constitucionalidad de la disposición para cambiar la edad de jubilación obligatoria de los funcionarios docentes a 65 años de edad fue poco convincente en comparación con la disposición de 70 a 75 años, como una excusa, cuando en realidad están buscando una diferencia. Objetivo: rentabilizar la amortización porque, como se mencionó anteriormente, la política de jubilación obligatoria como creación de empleo es una forma de acoso prohibida por las normas internacionales del trabajo, y es más grave cuando los únicos funcionarios que utilizan esta problemática fórmula de creación de empleo son los docentes. Entonces, en este caso, es cierto que existe un trato diferencial injustificable para este grupo particular de funcionarios, ya que China no dice nada sobre el estatus de los jueces, académicos, otros empleados del sector público y otros empleados del sector público, incluso profesores privados. Los centros y a qué edad pueden o deben jubilarse, aunque escapa a su control, están obligados a demostrar que la educación en el Perú es considerada un servicio público. Por lo tanto, es imperativo que las autoridades competentes cuiden los datos obtenidos y los estándares de comparación con otros empleados del sector público y tomen precauciones para evitar la discriminación en función de la edad de jubilación obligatoria.

4.3 Prueba de la hipótesis

La Ley de Reforma Educativa N° 29944 establece que si los docentes del sector público violan el derecho fundamental de toda personal a ser igual ante la ley garantizados por la Ley. 2 inciso 2 de la Constitución Política Nacional, su edad máxima de retiro es de 65 años y no su edad máxima de retiro es entre 70 y 75 años. La decisión de la comunidad educativa establece otros límites de edad. Los docentes han causado zozobra en la comunidad docente, principalmente porque sus pensiones serán inferiores a las que recibirán al jubilarse a los 70 años, pero para los profesores universitarios, el límite a los 75 años, pero no se excluye que estos profesores puedan continuar ejerciendo la docencia por otras vías.

Entonces, la pregunta es ¿qué debe hacer el departamento de educación para despedir a un maestro a la edad de 65 años? ¿Es esta la mejor edad para retirarse de la docencia? Recordemos que los jueces, académicos y otros empleados del sector público están todos en este grupo de edad. En consecuencia, Miguel Cárdenas, exdirector de la Oficina de Educación Técnica del MINEDU, niega que los docentes no puedan seguir impartiendo clases a esta edad, y en cambio afirma que el objetivo es garantizar estándares de calidad en

los servicios de traducción en la parte de percepción docente y en otras áreas necesarias para entrenar a los niños. hoy dia. Pero según Hamer Villena, expresidente del Sindicato Peruano de Educadores (SUTEP): *"Lo que busca el MINEDU es ahorrar dinero despidiendo a los maestros porque va a pagar una cantidad enorme por CTS. (Término de Servicio). ser contratado. Los colegas son reemplazados, y se les paga mil suelas de zapatos".*

Dicha vulneración, se ve plasmada en la entrevista realizada a un docente del sector público, quien afirma lo siguiente: *"Me siento maltratado. Es prácticamente una agresión hacia los maestros que nos boten de sorpresa. A mi edad tengo toda la capacidad para seguir enseñando. Me he preparado"*[33]. Así también, en el Diario La República, del día 17 de noviembre del 2017, consta la noticia titulada *"Docentes del sector público serán cesados a la edad de 65 años"*, en cuyo contenido se advierte la entrevista realizada al señor Luján, director de la escuela nocturna de la Ugel 02 que fue retirado en setiembre del 2013 manifestó que se la noticia de su cese lo acongojó, expresa: *"Justo me cesan cuando estaba en la plenitud de producción en mis capacidades directivas y que me digan hasta acá nomás fue chocante y traumático. Yo siento que tengo toda la capacidad para seguir sirviendo".* Ello, deja plasmado el malestar de los docentes de la carrera pública magisterial para dejar de ejercer la docencia y, la sensación negativa de ello, pues se consideran hábiles tanto en conocimientos y capacidad física para continuar trabajando.

Por ejemplo, si bien existen muchos mitos sobre las personas mayores, todavía se cree que son vulnerables como consecuencia de la vejez y que pierden la capacidad de realizar ciertas actividades en su vida personal y laboral. Sin embargo, la Organización Mundial de la Salud dice que esto es más un error que la norma y que la mayoría de las personas mayores están sanas y pueden cuidarse de manera óptima e incluso mantenerse activas y en movimiento a un alto nivel. La situación anterior se refleja en la realidad de nuestra sociedad, donde viven alrededor de 2 millones 907 mil personas. ancianos, y el 98% de ellos trabaja. Así, según el Instituto Nacional de Información Estadística, el 14,1% de los empleados son empleados, el 9,7% son trabajadores, el 7,7% son trabajadores domésticos no remunerados, el 6% son empleadores, el 15% son trabajadores domésticos y el 60% son trabajadores independientes.

En esa situación, es necesario preguntarse por qué la ley peruana otorga a un empleador el derecho de terminar la relación laboral con uno de los empleados a la edad de 70 años, es

[33] Entrevista realizada a una docente de la Institución Educativa San Juan de La Libertad de la ciudad de Chachapoyas, realizada el 16/11/2018

decir, el motivo de renuncia por jubilación forzosa. De lo contrario, se viola el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley.

Al respecto, cabe señalar que el Tribunal Constitucional (en adelante, el Tribunal Constitucional) ha conocido sobre esta materia en diversos casos, pero no ha confirmado claramente la base constitucional de la jubilación obligatoria, lo que ha dictado sentencias contradictorias. Así, en el caso de Matos, Sotelo TC afirmó que: "Un trabajador tiene derecho a una pensión cuando cumple los requisitos legales a los que tiene derecho y cuando es libre de decidir cuándo tiene que dejar su trabajo, si se encuentran incapacitados o no dispuestos a seguir trabajando, y este criterio es facultativo y responsable, no se ajusta al concepto de "pensión de guillotina", actuando de manera involuntaria y automática sin el consentimiento del trabajador". Como puede ver, el razonamiento de TC sugiere tomar la posición opuesta de los datos de jubilación obligatoria, ya que los considera una violación de los derechos de los trabajadores, ya que no tiene en cuenta sus deseos.

Asimismo, tomando en cuenta dicha argumentación y lo manifestado, en el caso Orrego Espinoza el TC agregó que: "es evidente que el solo hecho de llegar a una edad determinada no disminuye necesariamente las aptitudes que se requieren para el ejercicio de las labores académicas, de funciones administrativas o de alta dirección, que por ley le corresponde en el ámbito de sus responsabilidades [refiriéndose a los docentes universitarios]". De estas afirmaciones se desprende que la jubilación forzosa no es una razón objetiva válida para el despido de TC por TC. Esto incluso se reforzó cuando más tarde se señaló que, en el caso de miembros de organismos extranjeros, la discriminación basada únicamente en la edad era contraria a la igualdad de derechos.

Sin perjuicio de lo anterior y de la inconsistencia en la misma sentencia, el Comité Técnico no encuentra nada en contravención a lo dispuesto en el artículo. 18 de la Ley N° 28091, que prevé la jubilación de los funcionarios diplomáticos a la edad de 70 años. Además, la lógica anterior fue aplicada en la decisión de Estrada Narro, ya que la Corte Constitucional analizó directamente la constitucionalidad de la jubilación obligatoria e involucra únicamente a la verificación de las consecuencias jurídicas previstas en la norma de facto para los trabajadores de 70 años y más.

Cabe señalar que el reclamante declara que está en regla y puede continuar trabajando como empleado en Luz del Sur S.A.A. TC no incluyó esta alegación en su análisis, aunque sí mencionó en declaraciones anteriores que era razón válida para considerar el argumento de que el trato diferencial basado únicamente en la edad viola el derecho a la igualdad de clase

Además, los diversos relatos pasados por la Corte Constitucional no son suficientes, incluso para admitir que se pueden encontrar trabajadores que no están relacionados con la regla de pensión obligatoria a los 70 años, que tiene sistemas en los que están dispuestos a participar aplicando diferentes límites. De esta forma, afirma constitucionalmente que los docentes que impartan la educación técnica básica y eficaz, sujetos a la Ley de Reforma Educativa N° 29944, deben culminar su labor a los 65 años y no a los 70. En esta situación, nos fijamos en ese. necesario revisar y explicar las causas de extinción del empleo por jubilación forzosa en nuestro ordenamiento jurídico.

Además, los diversos relatos pasados por la Corte Constitucional no son suficientes, incluso para admitir que se pueden encontrar trabajadores que no están relacionados con la regla de pensión obligatoria a los 70 años, que tiene sistemas en los que están dispuestos a participar aplicando diferentes límites. De esta forma, afirma constitucionalmente que los docentes que impartan la educación técnica básica y eficaz, sujetos a la Ley de Reforma Educativa N° 29944, deben culminar su labor a los 65 años y no a los 70. En esta situación, nos fijamos en ese. necesario revisar y explicar las causas de extinción del empleo por jubilación forzosa en nuestro ordenamiento jurídico.

En España, hace unos años, el Tribunal Supremo (TJ) sostuvo que para obligar a la jubilación podían invocarse tres causales: la supuesta incapacidad laboral por vejez, ii. como mecanismo de protección de los adultos mayores y iii. en lugar de la política de empleo.

La Corte Suprema, habiendo considerado las razones anteriores, encontró que la primera razón no era viable porque no podía sacar una conclusión vaga sobre la incapacidad de la persona común para cualquier actividad. Cualquiera, similar a la segunda no es suficiente porque las garantías no pueden cubrir el requisito de que los ancianos estén completamente incapacitados. Al respecto señala: “Una política de empleo basada en la jubilación obligatoria es una política de división o redistribución del trabajo, suponiendo así que el derecho al trabajo de un grupo de trabajadores se limita a garantizar el derecho al trabajo de

otros grupos". De manera similar, en Italia, las diferencias en el trato basadas en la edad se interpretan como constitucionales por una razón objetiva fundamental, que incluye preocupaciones sobre el propósito legítimo de cumplir con las políticas de empleo, el mercado laboral y la capacitación. "Unidad entre generaciones" como Política de Acceso al Empleo.

En nuestro país, el art. El artículo 23 de la Constitución establece que el Estado crea las condiciones favorables para el progreso económico y social, especialmente a través de políticas que promuevan el empleo productivo y la formación profesional. También es importante recordar que el derecho al trabajo como parte del empleo tiene dos significados, un significado general y un significado específico. La primera es relevante en este caso por tratarse del derecho de todas las personas al empleo, expectativa que puede lograrse indirectamente a través de políticas públicas que fomenten la inversión en la generación de empleo.

De lo anterior, se puede concluir que la base constitucionalmente importante para la jubilación forzosa en el Perú es la inclusión de las medidas descritas como parte de la política de empleo, cuya aplicación no está en función hipotética de la incapacidad laboral, sino que implica un oficio- entre el derecho de los jóvenes al empleo y la elección entre el derecho al empleo permanente. Por supuesto, si fuera una política entonces no sería posible ninguna excepción, por lo que no sería posible lo contrario, ya que impediría la creación de una reasignación de empleo en el mercado laboral y crearía así una desigualdad de trato injustificada

Asimismo, las restricciones de edad no deben ser discriminatorias para las distintas actividades profesionales, ya que en todo caso las evaluaciones del desempeño que pueda realizar un empleador compensarán el statu quo de la posible incapacidad física o psíquica del trabajador que finalmente pueda ser considerada como tal. . La causa de terminación del contrato de trabajo relacionada con la incapacidad del empleado para trabajar es general, solo la ley laboral la prevé. Por otro lado, para asegurar la efectividad de la política, es necesario contar con un mecanismo de control adecuado para controlar la provisión oportuna de vacantes por jóvenes que se ajusten a los perfiles del grupo objetivo. Posicionarse en el mercado laboral.

Sin embargo, otro aspecto a considerar es que la persona despedida debe tener algún tipo de garantía antes de jubilarse. Por lo tanto, un requisito previo para solicitar una pensión obligatoria, ya sea bajo el sistema de pensiones nacional o privado, es la confirmación de que el trabajador tiene derecho a una pensión.

Finalmente, cabe señalar que nuestra recomendación no significa que los docentes estén completamente inactivos en su carrera docente pública a partir de los 65 años. En su lugar, se podría diseñar una estrategia en el campo laboral para redirigir a estos colaboradores a otros departamentos donde puedan hacer uso de su experiencia profesional, otorgándoles así iguales derechos ante la ley, tal como se reconoce en las Bases. 2 Inciso 2 de la Constitución Política Nacional.

CONCLUSIONES

1. La discriminación por edad en el lugar de trabajo es una realidad que genera preocupación en el ordenamiento jurídico nacional ya que se detectan múltiples situaciones discriminatorias por este motivo, tanto en el momento de acceder a un puesto de trabajo como para extinguir la relación laboral. En este sentido, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de edad es un elemento esencial en el derecho al trabajo, habiendo sido reconocido como tal, en varios instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

2. La regulación contenida en el artículo 53 inciso d) de la Ley N°29944 – Ley de la Carrera Pública Magisterial, es una jubilación forzosa incondicionada en el sentido de que no viene justificada ni siquiera por el cumplimiento de un objetivo de política de empleo; pues, no debería permitirse un ataque al derecho fundamental a la igualdad ante la ley, y con ello, la no discriminación por razón de edad so pretexto de una finalidad legítima.

3. La jubilación obligatoria de los docentes del sector público por límite de edad vulnera el principio de igualdad ante la ley, porque utiliza la edad como criterio de diferenciación, por cuanto la edad de jubilación es distinta para los diferentes trabajadores del sector público, esto ha quedado demostrado cuando se ha mencionado el marco normativo actual al respecto.

4. Las regulaciones nacionales que utilizan la edad como factor discriminatorio para excluir o expulsar a los trabajadores del mercado laboral están muy extendidas e impiden que continúen desarrollando legalmente su actividad profesional; ello sí puede ser posible, siempre que atienda a objetivos de política social, vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional. No obstante, cuando surja alguna circunstancia de discriminación, corresponderá al juez identificar el objetivo que persigue la medida que fija el límite de edad, para sustentar el mantenimiento o no de la misma; pues se ha constatado que el valor que tiene la edad en el mercado de trabajo es despreciado a favor de otros pretendidamente mejores principios u objetivos, que incluso se califican como finalidades legítimas; lo cual no es aceptado por profesionales del sector educación, ni por otros trabajadores del sector

público, para quienes -según el ordenamiento jurídico actual- la edad de jubilación es diferente.

A MODO DE RECOMENDACIONES

1. Proponer iniciativas legislativas para revisar y mejorar el marco n normativo actual de tal forma que se unifique la jubilación obligatoria por límite de edad de los trabajadores del Sector Público conforme al inciso 2 artículo 2 de la norma constitucional, que recoge el derecho de igualdad ante la ley.

2. Además del problema que se genera por el cese de los docentes del sector público por límite de edad, en la norma u reglamento se debió precisar el momento del retiro de los docentes, esto es el 31 de diciembre de cada año, teniendo en cuenta las características del servicio y el fin supremo de la norma que es favorecer procesos educativos continuos a nuestros escolares.

3. Es necesario que se adoptaran mecanismos adecuados de fiscalización que permitan controlar que los puestos de trabajo vacantes sean cubiertos debidamente con personas más jóvenes que cumplan con tener el perfil del grupo objetivo a insertarse o posicionarse en el mercado laboral. Asimismo, es también es un aspecto a considerar que la persona que es cesada debe contar con ciertas garantías antes de pasar al retiro, como verificar que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, sea en el Sistema Nacional de Pensiones o en el Sistema Privado de Pensiones.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

ANACLETO GUERRERO, V. *Guía de Procedimientos Administrativos*, Gaceta Jurídica, Lima, 2004.

_____. *Manual de Seguridad Social*, San Marcos, Lima, 1998.

ARAUZ ULLOA, M. *El principio de igualdad ante la ley.* [Ubicado el 25.III.2016] Obtenido en http://www.uca.edu.ni/2/images/Revista-Encuentro/Revistas/e49/art-4.pdf

BOBBIO, N. "El tiempo de los derechos", Sistema, Madrid, 1991, en J. Oliva Martínez y D. Blázquez Martín, Los Derechos Humanos ante los Desafíos Internacionales de la Diversidad Cultural, Tirant lo Blanch, Valencia.

_____. *Igualdad y Libertad*, Pensamiento contemporáneo 24, Barcelona, 1993.

_____. *Teoría General del Derecho*, trad. De E. Rozo Acuña, Temis, Madrid, 1997.

BRINGAS DIAZ, G. "Discriminación por razón de la edad o prevalencia del principio de tipicidad", en Diálogo con la Jurisprudencia, Número 179 (2013).

CERVANTES ANAYA, D. *Manual de Derecho Administrativo*, Rodhas, Lima, 2005.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

DEL RÍO GONZÁLES, O. "La edad: requisito esencial para ejercer función pública, gozar de derechos laborales y obtener beneficios pensionarios", en Gestión Pública y Desarrollo, Setiembre de 2013, B5.

MOSQUERA MONELOS S. "Consideraciones por razón de edad", en Revista Gaceta Constitucional&Procesal Constitucional, Tomo 90 (2015).

PATRÓN FAURA, P y Patrón Bedoya, P. *Derecho Administrativo y Administración Pública en el Perú*, 7° ed, Grijley, Lima, 1998.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. *Curso de Derechos Fundamentales*, BOE-Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 1995.

PEREZ LUÑO, A. *Los derechos fundamentales*, Tecnos, Madrid, 1993.

ROJAS VARGAS, F. *Delitos contra la Administración Pública*, 4ta. ed., Grijley, Lima, 2005.

RUBIO CORREA, M. *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*, Fondo editorial de la Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, 2013.

SENTENCIA EXPEDIENTE N°0018-2003-AI/TC.

SENTENCIA EXPEDIENTE N°0261-2003-AA/TC

SENTENCIA EXPEDIENTE N°2050-2002-AA/TC.

SENTENCIA EXPEDIENTE N°045-2004-PI/TC.

SOTOMARINO CÁCERES, S. "La discriminación por edad: cuando el paso del tiempo afecta la empleabilidad", en Diálogo con la Jurisprudencia, Número 194 (2014).

TOMAS JIMÉNEZ, N. Discriminación por razón de edad y derecho al trabajo. [Ubicado el 02. III.2016] Obtenido en http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/category/derecho-laboral-publico/

ANEXOS

ANEXO I

GUIA DE ENCUESTA

CUESTIONARIO DIRIGIDO A OTROS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

Lugar y Fecha: ……..

Nombre del Entrevistado:……..

Nombre del Entrevistador:…….

Preguntas del cuestionario

1. Cómo calificaría Ud. la jubilación de los docentes de la carrera pública magisterial a los 65 años de edad.

A) Muy ventajosa

B) Ventajosa

C) Regular

D) Desventajosa

E) Muy desventajosa

2. Como se siente Usted respecto a la edad de jubilación, en referencia a los docentes del sector público, para quienes la edad de jubilación es a los 65 años.

A) Se siente muy discriminado

B) Se siente discriminado

C) Indiferente

D) No se siente discriminado

3. En qué casos se siente discriminado por razón de profesión

A) En temas salariales

B) En el prestigio de la profesión

C) En la edad de la jubilación

D) En ningún caso se siente discriminado

ANEXO II

GUIA DE ENCUESTA

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DEL SECTOR PÚBLICO

Lugar y Fecha: ……..

Nombre del Entrevistado:……..

Nombre del Entrevistador:…….

Preguntas del cuestionario

1. Cómo calificaría Ud. la jubilación de los docentes de la carrera pública magisterial a los 65 años de edad, modificada por la Ley N°29944

A) Muy ventajosa

B) Ventajosa

C) Regular

D) Desventajosa

E) Muy desventajosa

2. Como se siente Usted respecto a la edad de jubilación, en referencia a los demás trabajadores del sector público, para quienes la edad de jubilación es a los 70 años.

A) Se siente muy discriminado

B) Se siente discriminado

C) Indiferente

D) No se siente discriminado

3. En qué casos se siente discriminado por razón de profesión

A) En temas salariales

B) En el prestigio de la profesión

C) En la edad de la jubilación

D) En ningún caso se siente discriminado

4. A su criterio, cuál cree Usted que es la mejor ventaja de la Ley de la carrera magisterial con la Ley N°29944

A) No advierto ninguna ventaja

B) Soy indiferente

C) En la edad límite de jubilación

D) La escala remunerativa

ANEXO III

GUIA DE ENCUESTA

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS MAGISTRADOS EN ACTIVIDAD DEL DISTRITO JUDICIAL Y/O DISTRITO FISCAL DE AMAZONAS

Lugar y Fecha: ……..

Nombre del Entrevistado:……..

Nombre del Entrevistador:…….

Preguntas del cuestionario

1. Cómo calificaría Ud. la jubilación de los magistrados a los 70 años de edad.

A) Muy ventajosa

B) Ventajosa

C) Regular

D) Desventajosa

E) Muy desventajosa

2. Alguna vez se ha sentido discriminado con la jubilación obligatoria de los magistrados a los 70 años de edad.

A) Se siente muy discriminado

B) Se siente discriminado

C) Indiferente

D) No se siente discriminado

3. En qué casos se siente discriminado por razón de profesión

A) En temas salariales

B) En el prestigio de la profesión

C) En la edad de la jubilación

D) En ningún caso se siente discriminado

ANEXO IV

GUIA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS MAGISTRADOS

Lugar y Fecha: ……..

Nombre del Entrevistado:……..

Nombre del Entrevistador:…….

Preguntas de la Entrevista.

1. Cree Usted que existe vulneración del derecho a la igualdad cuando la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, establece los 65 años como edad máxima para la jubilación de los docentes del sector público?
2. Cuál cree Usted que son la ventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
3. Cuál cree Usted que son las desventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?

ANEXO V

GUIA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES CESANTES

Lugar y Fecha: ……..

Nombre del Entrevistado:……..

Nombre del Entrevistador:…….

Preguntas de la Entrevista.

1. Cree Usted que existe vulneración del derecho a la igualdad cuando la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, establece los 65 años como edad límite para la jubilación de los docentes del sector público?
2. Cuál cree Usted que son la ventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
3. Cuál cree Usted que son las desventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
4. Cuál cree Usted que debe ser la edad límite de jubilación para los trabajadores del sector público en general?

ANEXO VI

GUIA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRIGENTES DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Lugar y Fecha: ……..

Nombre del Entrevistado:……..

Nombre del Entrevistador:…….

Preguntas de la Entrevista.

5. Cree Usted que existe vulneración del derecho a la igualdad cuando la Ley de Reforma Magisterial N°29944, establece los 65 años como edad límite para la jubilación de los docentes del sector público?
6. Cuál cree Usted que son las ventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
7. Cuál cree Usted que son las desventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
8. Cuál cree Usted que debe ser la edad límite de jubilación para los trabajadores del sector público en general?
9. Cree Usted que existe discriminación, respecto a la edad de jubilación, hacia los docentes de la carrera pública magisterial respecto de los demás trabajadores del sector público? Explique
10. Cree Usted que existe discriminación, por razón de profesión, dado que el límite para el cese de un docente es a los 65 años? De ser afirmativa su respuesta sírvase explicar.

ANEXO VII

GUIA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A OTROS SERVIDORES CESANTES

Lugar y Fecha: ……..

Nombre del Entrevistado:……..

Nombre del Entrevistador:…….

Preguntas de la Entrevista.

1. Cree Usted que existe vulneración del derecho a la igualdad cuando la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, establece los 65 años como edad límite para la jubilación de los docentes del sector público?
2. Cuál cree Usted que son la ventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
3. Cuál cree Usted que son las desventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
4. Cuál cree Usted que debe ser la edad límite de jubilación para los trabajadores del sector público en general?

ANEXO VIII

GUIA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL CON LA LEY 29062

Lugar y Fecha: ……..

Nombre del Entrevistado:……..

Nombre del Entrevistador:…….

Preguntas de la Entrevista.

1. Cree Usted que existe vulneración del derecho a la igualdad cuando la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, establece los 65 años como edad límite para la jubilación de los docentes del sector público?
2. Cuál cree Usted que son la ventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
3. Cuál cree Usted que son las desventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
4. Cuál cree Usted que debe ser la edad límite de jubilación para los trabajadores del sector público en general?

ANEXO IX

GUIA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL CON LA LEY 29944

Lugar y Fecha: ……..

Nombre del Entrevistado:……..

Nombre del Entrevistador:…….

Preguntas de la Entrevista.

1. Cree Usted que existe vulneración del derecho a la igualdad cuando la Ley de Reforma Magisterial N°29944, establece los 65 años como edad límite para la jubilación de los docentes del sector público?
2. Cuál cree Usted que son la ventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
3. Cuál cree Usted que son las desventajas de la jubilación obligatoria de los docentes del sector público a la edad de 65 años?
4. Cuál cree Usted que debe ser la edad límite de jubilación para los trabajadores del sector público en general?