



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios mayores de
70 años en universidades públicas en relación a la ley universitaria**

N° 30220

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

AUTORA

Cindy Leysi Phoccohuanca Sosa

ASESORA

Mg. Liliam Lesly Castro Rodríguez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA- PERÚ

2017

Página del jurado

Presidente

Dr. Laos Jaramillo Enrique

Secretario

Mg. La Torre Guerrero Ángel Fernando

Vocal

Mg. Castro Rodríguez Liliam Lesly

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a Dios por la vida;
a mi madre, por la semilla de superación que
sembró, y por su apoyo moral y económico
que siempre me ha brindado.

Agradecimiento

A Dios, por bendecirme con la familia que me dado y por los maestros que he tenido.

A mí madre, porque siempre me inculca los valores y me enseña a no darme por vencida ante las dificultades y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la elaboración en la presente Investigación.

Declaración de autenticidad

Yo **Cindy Leysi Phoccohuanca Sosa** con DNI N° 46584668, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Cindy Leysi Phoccohuanca Sosa

DNI N° 46584668

Presentación

Señores miembros de Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada **Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley universitaria N° 30220**, con la finalidad de analizar, reflexionar e investigar respecto a la normativa la cual se aplica a los docentes universitarios mayores de 70 años. Por lo cual creemos y reconocemos la importancia de la investigación es de considerar que en el cuarto párrafo del artículo 84 de la ley universitaria hay aspectos que deben ser corregidos y fortalecidos para una mejor educación universitaria.

.

Señor miembros del Jurado la tesis que tienen entre manos cumple además con el Reglamento de Investigación y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de abogado.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Lima, 05 de setiembre del 2017.

La Autora.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	iiix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	1
Aproximación temática	2
Trabajos previos	6
Teorías relacionadas al tema	15
Formulación del problema de investigación	41
Justificación	41
Objetivos	43
Supuesto Jurídico	43
II. MÉTODO	45
2.1. Tipo de estudio	46
2.2. Diseño de la investigación	46
2.3. Caracterización de sujetos	47
2.4. Población y Muestra	50
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.6. Método de análisis de datos	54
2.7. Tratamiento de la información: Unidades temáticas. Categorización	55
2.8. Aspectos éticos	56
III. RESULTADOS	57
IV. DISCUSIÓN	86
V. CONCLUSIONES	96
VI. RECOMENDACIONES	98
VII. REFERENCIAS	100

ANEXOS	106
Anexo 1 Matriz de consistencia	107
Anexo 2 Ficha de entrevista	109
Anexo 3 Validación de instrumentos	110
Anexo 4 Entrevistas dirigidos a docentes universitarios	114
Anexo 5 Documento analizado	116
Anexo 6 Acreditación de entrevistas	118

Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general Analizar la vulneración del Derecho al Trabajo en docentes Universitarios mayores de 70 años en Universidad Pública; en el que se tuvo como población principal a los Docentes Universitarios tanto en Instituciones Públicas como Privadas; siendo los resultados recogidos a partir de entrevistas aplicados a docentes Universitarios, tanto expertos en la materia como docentes de otras carreras, de diversas casa de estudios; a razón de ello, se filtraron los diversos resultados a través de Investigaciones, Doctrina, Norma, Jurisprudencia, Entrevista y Posición de Expertos, obteniéndose como resultado que el cuarto párrafo del artículo 84º de la Ley Universitaria, viene vulnerando el Derecho al Trabajo de los Docentes Universitarios mayores de 70 años.

Palabras claves: derecho al trabajo, derecho a la igualdad, derecho a la no discriminación.

Abstract

The main objective of this research work was to analyze the violation of the Right to Work in University professors over 70 years of age in Public University; in which the main population was University Teachers in both Public and Private Institutions; the results being collected from interviews applied to university teachers, both experts in the field and teachers from other careers, from different schools; as a result, the various results were filtered through Investigations, Doctrine, Standard, Jurisprudence, Interview and Expert Position, obtaining as a result that the fourth paragraph of article 84 of the University Law, is violating the Right to Work of the University Teachers over 70 years.

Keywords: right to work, right to equality, right to non-discrimination.

I. INTRODUCCION

Aproximación temática

En esta primera parte de la presente investigación se precisara los alcances temáticos que implica la investigación, los mismos que están relacionados al derecho al trabajo, derecho a la igualdad y no discriminación; Con la aproximación temática se busca introducirnos en la problemática la misma que surge por la regulación de la Ley Universitaria 30220, la cual fue promulgada y publicada el 09 de julio del 2014 la misma que refiere en su cuarto párrafo del artículo 84 “La edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es de 70 años. Pasada esta edad solo podrán ejercer la docencia bajo la condición de docente extraordinario y no podrán ocupar cargo administrativo”; La interpretación del presente artículo mencionado denota la contravención del derecho al trabajo, a un trato de igualitario y no discriminante

La Constitución en su artículo 1° precisa “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” lo cual nos permite denotar que es labor del Estado, sociedad es proteger a todas las personas asimismo sus peculiaridades la cual les permite prevalecer como sujeto de derecho, de la misma forma en el artículo 2° inciso 2) sobre los derechos fundamentales de la persona, precisa que toda persona tiene derecho “ a ser tratado con igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por ningún motivo ya sea por su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Asimismo es de precisar que el inciso 1) del artículo 26° resalta que dentro de una relación laboral se tiene que respetar el principio de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Aplicando el inciso antes mencionado a la presente investigación es de resaltar que al apartarle al docente universitario de su condición de docente universitario ordinario a docente universitario extraordinario se evidencia exclusión de una condición laboral obtenida, asimismo al limitarle a desempeñar cargos administrativos solo por el suceso natural de llegar a tener 70 años de edad se estaría contraviniendo a la norma misma.

Se le restringe el acceso al escalafón que puede acceder un docente universitario. Es de precisar que las funciones que debe cumplir el docente universitario son competencia directa de aptitudes, capacidad intelectual y desempeño laboral en el desempeño de sus funciones; lo cual es evidente que no se subordinan a una edad determinada; asimismo es de precisar que los docentes están sujetos a ratificaciones las cuales constituyen una evaluación en base a sus logros académicos y capacitación y lo cual se lleva a cabo periódicamente.

Asimismo el artículo 2º, numeral 1), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos precisa “Los Estados Partes del presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Es de precisar que el Estado tiene como obligación el respetar y proteger los derechos humanos ya reconocidos de esta forma inhibirse de atentar esos derechos, por el contrario determinar medidas las cuales permitan asegurar que los derechos sean eficientes.

A su vez el artículo 17º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” señala respecto a la Protección de los Ancianos”. Toda persona tiene como derecho la protección especial durante su ancianidad (...) lo señalado denota la labor de defensa que el estado debe asumir frente a las personas ancianas no excluirle en razón a su edad biológica, lo cual pretende la ley universitaria sino protegerle más aún si tienen las capacidades para continuar desempeñando sus labores como docente universitario bajo la condición de docente universitario ordinario.

En este sentido, el Acuerdo Nacional en su numeral 11º precisa como objetivo del Estado contender frente a toda manifestación de discriminación, fomentando las igualdades de oportunidades, asimismo en su numeral 28º señala

el deber de asegurar el acceso a la justicia, su fomento y autonomía, independencia y el presupuesto del organismo encargado de administrar justicia, así como también responsabilidad de acoger políticas las cuales aseguren el goce y validez de los derechos fundamentales determinados en nuestra carta magna y en tratados internacionales de la materia.

La Ley de la persona adulta mayor N° 30490, la cual abarca a las personas que tiene 60 años de edad a más; precisa en su artículo 1 “La presente ley tiene por objeto establecer un marco normativo que garantice el ejercicio de los derechos de la persona adulta mayor, a fin de mejorar su calidad de vida y propiciar su plena integración al desarrollo social, económico, político y cultural de la Nación”.

De este modo, este marco normativo tiene como propósito estipular un escenario normativo, con el objetivo de favorecer su calidad de vida y contribuir a su integración al crecimiento en el ámbito social, de la economía, política y cultural del Estado, el cual respalde la ejercitación de sus derechos como persona adulta mayor. Asimismo en su artículo 5.1 en los literales a), b), c), h) y k), señalan “la persona adulta mayor como poseedor de derechos humanos, libertades fundamentales, los cuales se ejercitan en el derecho a una vida loable, plena, independiente, autónoma y saludable; a no ser discriminado en razón a su edad, el cual no tiene que ser sujeto de imagen despectivo; asimismo a tener participación activa en la sociedad ; formar parte en el ámbito social, laboral, económico, cultural y de la política de nuestro país en igualdad de oportunidades; a su vez ejecutar actividades y tareas conforme a su capacidad física o intelectual”.

Esta investigación se da por la necesidad que tienen las personas que cuentan con una edad mayor a setenta años, debido a que la presente Ley estaría afectando su derecho fundamental al trabajo y menoscabando su desarrollo como profesionales competentes en el área de la docencia en la universidad pública, del mismo modo estaría sometiendo a dichos docentes a condiciones de

desigualdad, insatisfactorias del trabajo y de falta de protección social frente a los demás docentes.

Debido a que la mencionada norma limita el acceso de los docentes universitarios mayores de setenta años a que puedan ocupar cargos de la administración asimismo no podrán ejercer la docencia en la condición de ordinario; considerando al envejecimiento como una etapa de todo ser humano que genera modificaciones en la posición de la persona dentro de la sociedad, ya sea en sus responsabilidades y beneficios como docente universitario.

La misma que se genera vulneración debido a que la ley genera diferenciación y discriminación en razón a su edad cronológica; asimismo no considera los derechos adquiridos como docentes universitarios lo cual han adquirido en el transcurso del ejercicio como docente universitario.

Existen varios casos de docentes universitarios que sobrepasan los 70 años de edad y se encuentran con la plena aptitud de transferir saberes y experiencias, los cuales han entregado 3, 4 y hasta 5 décadas de sus vidas a enseñar en las universidades públicas, a la investigación científica, formando profesionales y colaborando al desarrollo de las personas, los cuales cuentan con capacidad plena de orientar y enseñar a los estudiantes. Su bagaje de experiencias inspira a una formación integral de las posibilidades de reflexión e investigación basadas en el conocimiento. Lo cual resulta inaceptable que por una simple edad cronológica se retire a docentes con amplias capacidades intelectuales.

Trabajos previos

Es necesario tener algunos datos, aportes referentes al tema del presente estudio, debido a que esto generaría una gran contribución al trabajo de investigación, ya que se tendrá presente fuentes relacionadas con el tema; De la misma manera, es importante tener bien en presente cual es el valor de los antecedentes en un trabajo de investigación.

Siendo así Sampieri (2014) hace referencia a los antecedentes como un elemento esencial debido a que permite contar con ideas o perspectivas las cuales nos transporten al lugar de inicio, asimismo resulta importante fuentes precedentes para conseguir referencias pese a que se desarrollara la investigación con cimientos propios (p.26). Los cuales nos servirán como referencia para el desarrollo de la investigación, esta forma nos direccionara para una mejor noción del tema que se está abordando.

Asimismo Pérez (2010), en su blog que lleva el título de como redactar los antecedentes de la investigación son investigaciones que anteceden al tema que se está abordando, los mismos tiene vinculación con los objetivos de la investigación la cual se está abordando; materializándose en la investigación presente es como un elemento importante dentro de la presente investigación de rango jurídico, la cual es útil como fuente de datos ya sean estas blogs, artículos, tesis, ensayos, revistas, códigos, etc., los cuales aportan hacia un óptimo desarrollo de la investigación a realizar.

Antecedentes Nacionales:

Para el Ex. Decano de la Facultad de Medicina de la UNAS el Dr. Peralta (2015); en su blog de título ¿edad límite 70 años? En razón al artículo 84 de la Ley Universitaria 30220, señala “No entiendo porque se fijó como edad máxima para el ejercicio de docencia 70 años; debido a que el mismo mantenido conversación con varios neurólogos y especialistas en esa área; los cuales le han referido que no existe trabajo científico los cuales precisen la diferencia entre

un docente que cumple 69 años, 11 meses y 29 días es perspicaz y hábil, y al día siguiente cuando este cumple los 70 años es un desfasado decadente.”

Asimismo si bien se puede apreciar cambios fisiológicos respecto a la edad esto no quiere decir que el desarrollo y ejercicio de sus habilidades intelectuales cognitivas se entorpezcan más aun poseen un valor agregado el cual viene a ser la experiencia; ejemplificando lo precisado nuestro premio nobel de la literatura Mario Vargas Llosa de 79 años de edad, si deseara enseñar en una universidad pública estaría sujeto al artículo 84 de la nueva Ley Universitaria; por el cual se le limitaría a ejercer la docencia bajo la condición de docente extraordinario asimismo no podrá ocupar cargo administrativo.

Del mismo modo, De la Cruz (2014), el artículo 84 de la Ley Universitaria 30220, “Es una norma arduamente debatible, debido a que se puede evidenciarse un conflicto latente entre el derecho laboral en los docentes y la educación de calidad de los estudiantes universitarios; el mismo considera que la ley hubiere tomado otras alternativas frente a los docentes mayores de 70 años, como someter a evaluaciones para observar la capacidad intelectual asimismo evaluar la labor de educador frente con los estudiantes universitarios”(p.13). Es así que la presente norma demuele todos los años laborados y consecuentemente sus derechos adquiridos a lo largo del ejercicio como docente universitario asimismo menoscaba al docente debido a la facultad que otorga al consejo para que los mismos determinen que docente se le considerara para que desempeñe la docencia en la condición de extraordinario y consecuente a ello; a que docente no; el cual sin duda alguna generara favoritismos.

Aunado a ello, Neves (2015) refiere “No es razonable señalar que una persona es inepta con carácter general en una misma edad para todos los trabajadores; asimismo no se debería alegar esa ineptitud para justificar la limitación al derecho al trabajo” (p.105). Debido a que la norma no debería generalizar la capacidad del trabajador docente; ya que ser mayor de 70 años no denota a un profesional como inepto o ineficiente debido a que existen

docentes jóvenes deficientes y eficientes con lo cual no se debería generalizar la edad como causa de eficiencia.

Cabe mencionar, lo autores Orellana, Pezo y Caballero (2015), señalan que “La ley universitaria necesita un cambio debido a que existe docentes investigadores distinguidos por la comunidad científica internacional, para los mismos resulta indispensable la realización de una evaluación completa, en el ámbito cognitivo, volitivo y afectivo lo cual permitirá determinar; si el docente universitario está capacitado o no para seguir en su labor de docente y/o administrativa” (p.02). Es de considerar que la evaluación de los docentes universitarios es una buena forma de saber que docente se encuentra en la capacidad de seguir desarrollándose en su cátedra y asimismo no restringirle a solo desempeñar la docencia en la condición de extraordinario.

Como indican Martina, Gutierrez, Mejia y Terukina (2014) en su revista titulada la percepción como alumnos de medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en relación a los docentes adultos mayores y el adulto mayor en general; mediante cuestionarios del primero, tercero y quinto año de la facultad mencionada precisaron. “De una muestra de 319 alumnos, el 90,3% han tenido proximidad con docentes mayores de 70 años. Los alumnos que cohabitaban con adultos mayores de 70 años tuvieron una percepción favorable sobre los adultos mayores en general. Resaltaron cinco características que sobrepasaron el 70% del puntaje, definiéndoles como seguro de sí mismo (78,6%), organizado (74,2%), inclinado en el desarrollo del aprendizaje del estudiante (73,0%), planificador (72,6%) y emocionalmente estable (72,3%)”. (p. 6-7).

En el mismo sentido, es de precisar que los alumnos de medicina perciben de forma positiva a los docentes adulto mayor sobre el adulto mayor en general; resaltándolo como seguro de sí mismo; asimismo lo consideran más aun aquellos estudiantes que cohabitaban con adultos mayores tuvieron una percepción mejor frente a la vejez y sus profesores adultos mayores, que aquellos que no han tenido esa oportunidad de ser sus alumnos.

Para el magistrado Miranda (2015) frente a la demanda de inconstitucional contra diversos artículos de la ley universitaria, pleno jurisdiccional, caso Ley Universitaria, interpuesta por el colegio de abogados de Lima, colegio de abogados de lima norte, congresistas de la república y 6453 ciudadanos; mediante voto singular precisa “si bien la limitación respecto a la edad persigue como fin mejorar la calidad de la educación, este criterio de evaluación del rendimiento del docente universitario no es el único; debido a que la calidad de la enseñanza no está relacionada con la edad del docente; por lo mencionado su voto se resuelve fundado en parte, consecuentemente a ello inconstitucional el cuarto párrafo del artículo 84 de la ley universitaria vigente”. (p. 99-100); Es de precisar que el magistrado considera que ningún docente es eficiente o ineficiente por la edad cronológica dado que existen otros ámbitos que deben ser considerados como su grado académico, su actividad investigadora, publica.

Del mismo modo, es de precisar que el magistrado considera que ningún docente es eficiente o ineficiente por la edad cronológica dado que existen otros ámbitos que deben ser considerados como su grado académico, su actividad investigadora, publicaciones, entre otros.

Asimismo, el magistrado Blume (2015) frente a la demanda antes mencionada, mediante voto singular, refiere “(...) El cese automático de docentes a partir de 70 años de edad de universidades públicas es inconstitucional; deviene de discriminatoria considerar una posición absolutista respecto a la capacidad del docente como si solo dependiera de factores temporales”. (p. 115).

En referencia a la mención anterior el magistrado considera que para el ejercicio de la docencia es más importantes el estado mental y la capacidad intelectual debido a que mediante estos elementos se permite la adecuada transmisión de conocimientos en el proceso de enseñanza.

Del mismo modo, refiere mediante opinión la Defensoría del Pueblo (2017); en el Dictamen emitido por la Comisión de Educación, Juventud y Deporte en concordancia con el Reglamento del Congreso de la Republica, presentado el 30 de Octubre del 2017. “ Está a favor de que el artículo 84 de la ley universitaria N°30220, no incluya un límite de edad para el ejercicio de la docencia universitaria

debido a que la elección de una edad como límite para desempeñarse en la docencia considerándolo como un actuar discrecional y arbitrario del legislador, no existe causa razonable que fundamente la decisión de fijar determinada edad para tal finalidad” (p.30).

En el mismo sentido, es de precisar que este Organismo Constitucionalmente Autónomo señala que para una mejor educación universitaria deberían existir mecanismos que garanticen la evaluación de permanencia de desempeño en los cuales no deberían poner como condición la edad para evaluar el desempeño del docente universitario.

Tal como ha indicado la Confederación General de Trabajadores del Perú (2017); en el Dictamen emitido por la Comisión de Educación, Juventud y Deporte en concordancia con el Reglamento del Congreso de la Republica, presentado el 30 de Octubre del 2017.“ El sistema legal no es capaz de proveernos cimientos objetivos sobre la edad máxima; motivo por el cual la jubilación se muestra como suposición de ineptitud que atenta el derecho al trabajo, lo cual resulta inconstitucional; razón por el cual no debe de existir ningún límite legal al ejercicio libre del derecho al trabajo. Está en poder del Estado y entidades educativas brindar capacitación y revaloración de los conocimientos adquiridos por la experiencia, los cuales son importantes para la construcción del futuro. (p.30).

Cabe indicar que la confederación considera que nuestro sistema legal no debe establecer límites en relación a la edad de los docentes universitarios en razón que se encuentra legítimamente probada y fundamentada y su accionar transgrede el contenido fundamental del derecho al trabajo

Así mismo, para el congresista Canzio (2016) en su proyecto de ley N° 503/2016-CR; plantea la reformulación del cuarto párrafo del artículo 84 de la ley universitaria de esta manera “Para el ejercicio de la docencia universitaria publica no existe límite de edad, la determinación de cese de un docente solo puede ser prescrita por declaración de incapacidad física o mental por la autoridad competente. Los docentes después de cumplido los 70 años deberán presentar y de manera anual el certificado médico que acredite incapacidad física o mental” (p. 4).

Es de precisar que el congresista propone garantizar la permanencia laboral del docente mayor de 70 años en virtud a que el mismo cuente con capacidad plena física o mental, experiencia a su vez suficiente pedagogía para la deseable formación de los estudiantes universitarios en las universidades públicas de nuestro país; de esta forma considerando su derechos de igualdad y no discriminación.

Asimismo la congresista Herrera (2016) en su proyecto de ley N° 1062/2016-CR; propone la modificación del cuarto párrafo del artículo 84 de la ley universitaria de esta manera “(...) No hay límite de edad para el ejercicio de la docencia en universidad pública, la edad máxima para ocupar cargos administrativo en universidad pública es setenta años. A partir de los setenta años de edad los docentes universitarios se someten obligatoriamente a evaluación de salud, que comprende la evaluación geriátrica, geriantologica y psicopedagógica, de manera periódica, a cargo de la universidad, en la forma que establezca el estatuto de cada universidad. La evaluación de la capacidad física se efectúa en tanto influya directamente en la cátedra que dicta el docente (...)” (p.1).

Es de resaltar que la congresista predomina las habilidades, experiencia y conocimientos de los docentes mayores así como sus aportaciones que realizan; lo cual resulta razonable establecer que los docentes universitarios mayores de 70 años de edad deba someterse a evaluaciones periódicas a cargo de la universidad; debido a que el cese del docente universitario en razón a tener más de 70 años afecta la condición académica echar de menos la experiencia concentrada asimismo cuentan con grados y títulos altos.

Tal como señala el congresista Montenegro (2017) en su proyecto de ley N° 1067/2016-CR; plantea la modificación del cuarto párrafo del artículo 84 de la ley universitaria de esta manera “Los docentes ordinarios no cesan por el límite de edad en la función docente, excepto por incapacidad física o mental probada” (p. 5).

Es de señalar que el congresista plantea que el establecer el límite de edad para seguir desenvolviéndose como docente ordinario contraviene al derecho de todo peruano a no ser discriminado en razón a su edad y su derecho al trabajo.

Ya que por el contrario debe predominar su capacidad intelectual y su desempeño como docente universitario para el desarrollo de sus funciones; debido a que la labor del docente universitario es intelectual y cognoscitiva, no siendo la edad una señal de capacidad de obtención académica y profesional.

Para el parlamentario Alcalá (2017) en su proyecto de ley N° 1080/2016-CR; plantea la reformulación del cuarto párrafo del artículo 84 de la ley universitaria de esta forma “ (...) No hay edad máxima para el ejercicio de la docencia universitaria ordinaria, salvo impedimento de salud legalmente comprobado.(...)” (p. 1).

Es de precisar que el parlamentario propone la variación; a fin de no establecer la edad límite para la jubilación de los docentes universitarios, solo que sea por motivos de salud o de otra condición, las cuales impidan seguir ejerciendo como docente universitario, lo cual permite que los centros universitarios mantengan en su plana de docentes a profesores universitarios los cuales han aportado en el desempeño de su labor académica y de investigación una gama de experiencias los cuales imparten a los estudiantes; es así que la experiencias almacenada de los docentes universitarios durante el ejercicio de su desempeño académico es un valor adherido que es necesaria para la sólida formación de los futuros profesionales.

Antecedentes Internacionales

En este sentido podemos apreciar que de la investigación recabada de Peláez (2015), en su trabajo de investigación tesis titulada “La Discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea”, presentada en su casa de estudios Universidad de Barcelona. Barcelona, España, de la cual podemos tomar en cuenta una de las conclusiones resaltante sobre el tema de discriminación, la misma que nos refiere:

[...] El Derecho a la igualdad y a la no discriminación es un principio o valor en el que se fundamenta el Estado Social y Democrático de Derecho. El mismo opera sobre la dignidad del ser humano que es equitativo sobre toda persona, repeliendo toda discriminación. En este sentido la discriminación puede ser entendida como un grave

atentado contra los Derechos Humanos, que atenta contra la dignidad y siendo considerada una injusticia social. De este modo al referirnos a la discriminación hacia un trabajador por su edad, nos referiríamos a sus Derechos Humanos Laborales. (p. 430).

Cabe resaltar que la conclusión a la que se llegó en la referida tesis señala que el ordenamiento jurídico se encuentra vinculado con la protección de aquellos parámetros que intervienen ante cualquier acontecimiento que busque menoscabar los Derechos Constitucionales de la persona y se señala que el trabajador de edad madura también es persona, haciendo referencia a que el trato al cual se encuentre sometido es igualitario para toda persona, precisando que la discriminación no es una forma aceptable de trato.

Del mismo modo Herranz (2015) en su tesis doctoral titulada “La Discriminación de las personas mayores: régimen jurídico y realidad social” presentada en su casa de estudios Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España, en su conclusión señala que:

[...] Tras completar nuestra investigación y analizar la distinta normativa, la doctrina constitucional y la opinión de distintos autores, podemos definir, desde el punto de vista jurídico, la “discriminación de las personas mayores” como: “toda diferencia de trato antijurídica, hacia las personas mayores, en tanto miembros de ese colectivo, o por tener una determinada edad que, generalmente, en el Derecho español se ha fijado en los 65 años”. (p.467)

En este sentido en la referida conclusión se hace mención de que deviene en antijurídico todo trato de discriminación a la persona en razón de su edad, ya que contraviene el ordenamiento jurídico, limitando sus derechos laborales

Por otro lado, del análisis de la fuente documental se verifica la importancia de la intervención del Estado para asegurar el Derecho al Trabajo de docentes universitarios mayores de 70 años, ya que de esta forma se le podrá asegurar un digno desenvolvimiento académico en el marco de su desarrollo profesional y a su vez no se dejara desamparado por medio de la vulneración a sus derechos laborales que menoscaba los derechos de este sector de docentes que han adquirido los 70 años de edad.

Asimismo Rodríguez (2013) en su tesis para obtener el título de master titulada “Discriminación por sexo y edad en la contratación de personal para puestos intermedios y bajos, en la empresa privada y pública en Tegucigalpa, año 2012” presentada en su casa de estudios Universidad Pedagógica Nacional Francisco. Tegucigalpa, Honduras, en su conclusión señala que:

[...] El trabajo dignifica al ser humano, por eso el tener un empleo le da la posibilidad de tener una vida digna y productiva. Todas las personas necesitan de un empleo y de un salario acorde, con el que se pueda suplir las necesidades básicas en sus hogares.

Cabe resaltar que en la conclusión de la presente investigación el autor resalta la vital importa que tiene en trabajo para la vida, siendo un punto de realce que el pleno desarrollo del mismo contribuirá a que se proteja su dignidad, ya que constituye un medio para su realización y subsistencia como Persona.

El Tribunal Constitucional Español (1981) en la sentencia 22/1981, ha indicado, de manera aceptable, años atrás, si constitucionalmente sería aceptable que se fije la edad laboral máxima incondicionada y de la revisión de los argumentos para la validez de dicha medida llego a la conclusión de que la edad no sería un fundamento que respalde la constitucionalidad de la misma. De la misma forma lo resuelto fue:

[...] Que es inconstitucional la disposición adicional quinta del estatuto de los trabajadores interpretada como norma que establece la incapacitación para trabajar a los sesenta y nueve años y de forma directa e incondicionada la extinción de la relación laboral a esa edad.

De lo señalado en líneas anteriores se puede deducir que el Tribunal hace mención, que la edad no resulta ser una razonable forma de presumir la incapacidad del trabajador, toda vez que esta medida vulneraría Derechos Fundamentales.

Asi mismo, la Organización Internacional del Trabajo de 1998 (OIT) señala que:

[...] La discriminación en el empleo y la ocupación, hace referencia a una forma de dispensar a las personas de un trato diferente y menos favorable que se sustenta en criterios fijos, sean estos la raza, el color, el sexo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, sin considerar la calificación y mérito para el puesto de trabajo. Aunado a ello, otros tipos de discriminación serían los relacionados a la edad, la discapacidad, el VIH/SIDA y orientación sexual. Del mismo modo se reconoce que la existencia de prácticas antisindicales.

Cabe indicar que dentro de los objetivos que tiene la Declaración de la OIT respecto de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, se encontrarían eliminar toda Discriminación.

Según el artículo de la Biblioteca Nacional de Medicina de los Estados Unidos Institutos Nacionales de Salud (2013), titulado la edad de jubilación no fija para profesores universitarios: Modelando sus efectos en las nuevas contrataciones de profesores precisa que en los Estados Unidos los ordenamientos jurídicos relativos a la edad de jubilación están prescritas por la Ley de Discriminación por edad en el empleo de 1967, es así que hasta 1982 los docentes universitarios eran obligados a jubilarse a los 65 años. Debido a la enmienda a la ADEA después de 1982 la edad de jubilación se extiende a los 70 años. En 1986 el congreso realizó adicionalmente enmiendas a la ADEA. Es así que finalmente en 1994 la jubilación tanto para en los colegios como las universidades se tornó prohibida.

El ordenamiento de los Estados Unidos en lo que respecta no fija límite de edad para el normal desenvolvimiento laboral del docente universitario. Asimismo la doctrina detrás de las enmiendas era que las personas debían ser juzgadas no en razón a su edad sino por sus conocimientos y habilidades.

Teorías relacionadas al tema

En esta parte de la presente investigación, se desarrollará el marco teórico siendo un elemento esencial en el que recopilaremos, analizaremos toda la información posible vinculada a nuestra investigación; asimismo el compendio del Colegio de bachilleres (2015) señala como componente básico de la

investigación científica siendo así para su ejecución es imprescindible almacenamiento de información la cual es teórica si son normas, teorías, y empíricas si son obtenidas por estadísticas entrevistas (p.13); Por lo expresado, se efectuará la definición de los conceptos jurídicos elementales de la presente investigación.

Concepto de Dignidad Humana

La dignidad humana desde el punto de vista doctrinario no ha logrado unanimidad a establecer un concepto que lo identifique e individualice ni una interpretación semántica de los términos de dignidad y humanidad los cuales tienen términos estrechamente vinculados a la persona humana

En este sentido Kant (1785) señala “Distinción entre “valor” y “dignidad”. Hace referencia a la “dignidad” como un valor intrínseco de la persona moral, sin equivalentes”. (p.47). Así mismo señala que la dignidad no debe ser confundida con cosa alguna, toda vez que no es intercambiable o provechoso, ya que no es su naturaleza.

Reconocimiento

La dignidad humana se encuentran señalada en las declaraciones de derechos humanos, en el preámbulo de la declaración universal de los derechos humanos amparadas por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 los cuales señalan que la libertad, la justicia y la paz tienen como fundamento el reconocimiento de la dignidad inherente y de los derechos iguales e inalienables de toda persona; asimismo es de señalar que el primer artículo de nuestra carta magna lo precisa como objetivo del Estado y la sociedad.

Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo se encuentra regulado en nuestra carta magna en el artículo 22° la cual prescribe como un derecho más que un deber; el cual permite la dignificación de las personas como componente transcendental de nuestra

sociedad y asimismo se considera protegido por la nación. Hay que considerar que en la actualidad no es muy fácil acceder a un puesto de trabajo aparte de ello en muchas ocasiones si logras acceder a un trabajo se da en condiciones no humanas e informalidad en donde el trabajador tiene desconocimiento de sus beneficios laborales como resultado de la actividad laboral realizada;

No es suficiente que las personas tengan derecho al trabajo sino existen condiciones las cuáles protejan frente a la vulneración de la igualdad de oportunidades laborales asimismo nuestro tribunal constitucional precisa dos aspectos relevantes los cuales forman parte estructura importante del de este derecho los cuales son poder tener un centro laboral digno y a su vez a la estabilidad del mismo a no ser despedido sin una justificación debida.

Para Campos (2012) autor del diccionario de derecho laboral; el derecho al trabajo “es una atribución la cual posee toda persona para utilizar su fuerza de trabajo en armonía con sus aptitudes y saberes” (p.191). En este sentido es de tener en cuenta que esta atribución encierra dos aspectos los cuales por un lado, conlleva para el Estado la responsabilidad de proporcionar a todas las personas capaces para el trabajo la posibilidad de laborar en la actividad que desee, de acuerdo con sus aptitudes y conocimientos.

Por otro lado, nadie puede limitarle a otra persona el ejercer una actividad lícita; este principio solo es manifestación en general, debido a que resulta absurdo el hablar de este derecho, debido a que el Estado no se ha preocupado por generar suficientes puestos de trabajo que ocupen una gran cantidad de personas las cuales se encuentren con la capacidad de laborar.

El derecho al trabajo se materializa donde el Estado desarrolla una política económica y social dirigida a aniquilar el desempleo mas no donde el Estado se restringe a ser un mero espectador frente a la desazón social; motivo por el cual referimos al derecho al trabajo en una sociedad donde no hay en que desempeñarnos, viene a ser desprecio a la dignidad de los trabajadores. Asimismo Rodríguez (2007) refiere que el derecho al trabajo “implica preceptos por parte de los poderes del estado para que realicen políticas de empleo para el despeño de los mismo a su vez una efectiva protección de sus derechos como

trabajadores”. (p.192). Es el derecho fundamental de la persona por el que todas las personas tienen derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfacción, a la protección frente al desempleo, sin discriminación, con igualdad en el salario, un pago digno, protección social y su derecho a la sindicación.

Por su parte el autor costarricense May (2011) precisan que contar con un trabajo y tener una equitativa remuneración en razón a la actividad laboral realizada son derechos fundamentales de todo trabajador; asimismo a desarrollarse en su plenitud como ser humano resguardándose su dignidad como persona y un justo pago por su actividad laboral realizada como un trato digno (p.132). Es de resaltar la remuneración Las compensaciones salariales logrados solamente permiten incremento progresista digna acorde a la actividad laboral realizada permite una vida digna al trabajador a su vez que el derecho al trabajo permite la realización absoluta como persona.

Principios del derecho laboral

Resulta importante tratar en esta investigación a los principios del derecho al trabajo los cuales permiten que se amplíen las valoraciones con el propósito de tener una eficaz solución y un adecuado empleo de la norma, lo cual resulta necesario su aplicación en los diferentes casos. Lo cual desarrollaremos respecto al trabajo de investigación. Asimismo Neves (2007) refiere a los principios laborales como lineamientos, los cuales actúan ante conflictos laborales (p.101).

a) Principio In dubio pro operario es el principio fundamental del derecho del trabajo; el cual se utiliza en casos de duda de dos normas, confusión o la misma tiene varias interpretaciones se favorece al trabajador; este principio más que nada para interpretaciones de normas laborales sustantivas; es de considerar para la aplicación de este principio que las normas se encuentran en igual jerarquía, no son claras o son insuficientes.

b) Principio de Igualdad de trato y no discriminación este principio se basa principalmente en que todos como persona somos iguales y no debe existir ningún tipo de vulneración a sus derechos a la igualdad de oportunidades en las que

pueden tener frente a un empleo de esta forma no se produzca diferenciación no razonable y sin fundamento; la discriminación transgrede al trabajador en particularidades innatas como persona la misma que es respaldada por nuestra carta magna.

c) Principio de Continuidad denota la perduración en el tiempo lo cual no puede afectarse o terminarse bajo distintas circunstancias a las establecidas en la norma.

d) Principio de Primacía de la Realidad se da en razón a resguardar los derechos fundamentales como en el respectivo caso el derecho a trabajo y al mismo que realiza al valorar situaciones que se da en el vínculo laboral haciendo valer lo ejecutado por el trabajador, la permanencia, la subordinación frente al empleador y la contraprestación es decir la remuneración por la actividad realizada.

d) Principio de Progresividad Laboral de cierta forma permite el aseguramiento progresivo de los derechos laborales y que no se dé la regresividad de tales o modificaciones las cuales menoscaben sus derechos laborales.

El contrato de trabajo

Es el acuerdo de voluntades de las partes del empleador y el trabajador; tanto el trabajador de cumplir con la actividad encomendada del empleador; como del empleador del cumplir con el acuerdo pecuniario del acuerdo pactado; por el cual se regula la prestación personal de servicios del trabajador; bajo la subordinación y dependencia en beneficio del empleador; es de precisar que el artículo N° 4 de la Ley de productividad y competitividad Laboral (LPCL) precisa “La prestación personal del servicio remunerado y la subordinación denota la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado” es de señalar la importancia de los elementos de la relación laboral para que se configure un contrato de trabajo.

Para Zavala (2014) El contrato de trabajo “Es un mecanismo que tiene como propósito asegurar la efectiva aplicación de las normas laborales; evitar ser parte de fraude asimismo estar inmerso en una relación de carácter no laboral” (p.22). El presente autor resalta la importancia del contrato de trabajo frente a futuras irregularidades que de no hacerlo con la formalidad se puede ser parte.

Elementos de la relación laboral

Los elementos fundamentales de la relación laboral son 3 y actúan en conjunto como son:

La prestación personal de servicio es de precisar que el cumplimiento del contrato laboral es personal y directo solo por la persona la cual celebro el acuerdo; el cual no puede delegarse o ser sustituido; asimismo este elemento viene a ser la materialización del servicio encomendado por el empleador hacia en trabajador para el cumplimiento del contrato pactado..

La subordinación es la dependencia que tiene el trabajador frente al empleador; es un elemento que configura la relación laboral de un lado de la obligación la cual tiene el trabajador de realizar la actividad encomendada por el empleador y por otro lado la obligación que tiene el empleador de pagarle el monto acordado el de pagarle. Resulta ser un elemento importante dentro del vínculo laboral; el cual facultad del empleador de exigir al trabajador respecto al modo, tiempo y respecto a la ejecución del trabajo asimismo dar órdenes y exigirle su cumplimiento, aplicar sanciones y cuando las circunstancias lo autoricen despedirlo.

La remuneración viene a ser el pago a favor del trabajador por la prestación de servicio realizado; Para Campos (2012) la remuneración “es el salario el cumplimiento del pago constituye la obligación principal del empleador hacia el trabajador” (p.386) lo cual es la retribución económica respecto al servicio realizado por el trabajador.

Formas de Extinción de la relación Laboral

Es la terminación de la relación laboral pactada entre el empleador y el trabajador; las formas de conclusión del contrato se puede suscitar ante la

finalización de las obligaciones, voluntad entre las partes o sucesos ajenos a las mismas que propicien a la extinción los cuales se encuentran preestablecidos en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97 (1997). Los mismos que se mencionara a continuación:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

De las causales preestablecidas en la norma laboral mencionada es menester precisar que ninguna de las causas de extinción laboral precisa la edad en este caso ser mayor de 70 años como un indicador de culminación de la relación laboral, precisando que hay docentes mayores de 70 años que se encuentran con todas sus facultades plenas para continuar con su labor como docente en la calidad de ordinario asimismo seguir con su labor administrativa.

El docente

Siguiendo con el presente trabajo de investigación es importante la definición de lo que es un docente; para el cual tenemos al autor Miralles (1998) que refiere que “Es un personaje trascendental para la incorporación del conocimiento, los cuales permiten articular la oferta y demanda de nuevos saberes, la educación tanto formal como no formal destinada a preparar los recursos humanos necesarios, y el sistema de gobierno cuya función es la de establecer metas y objetivos al sistema”. (83). Es de resaltar la gran labor que cumplen los docentes como instrumentos de nuestra formación el cual brindándonos conocimientos y asimismo con sus experiencias y consejos nos ayudan a fortalecer nuestros conocimientos.

El docente universitario

En aquel profesional que tiene como labor transmitir sólidos conocimientos académicos, moral y valores los cuales son instrumentos para la formación de nuevos profesionales y asuma la autoridad ejemplar para los estudiantes, aplicando los valores como: tolerancia hacia los demás, respeto entre todos y disciplina, la cual viene a ser guía de su labor, el mismo que debe tener estabilidad emocional, la cual permite que no actué de forma inadecuada; ya que el mismo tiene que ser ejemplo de los estudiantes, motivando a la actualización de sus conocimientos, asimismo dando a conocer la realidad peruana; para el desempeño óptimo es importante que el docente desarrolle eficazmente sus habilidades pedagógicas, humanitarias e ideológicas.

En la realidad muchos de los docentes no son pedagogos, son profesionales especializados en los cursos que imparten en las aulas; asimismo en las casas de estudio no hay un centro donde los pueda preparar para realizar esa ardua labor asimismo en las universidades solo les exigen para acceder a acceder a su labor de docente ser profesional con experiencia para poder postular a una plaza como el CAS o acceder a la docencia ordinaria.

Modalidades

Docente ordinario

Prosiguiendo con el presente trabajo de investigación es transcendental abarcar el tema de las modalidades para poder estar en la carrera de docentes ordinarios los cuales regula la nueva ley universitaria en sus artículos 80° y 83°; los cuales los compone los docentes principales, asociados y auxiliares, los mismos que tienen la condición de estables, los mismos que tienen la condición de permanentes; de los cuales es importante hacer una descripción de cada una de ellos;

Para ser docente principal los requisitos son contar con el título profesional; asimismo obtenido el grado de doctor; bajo la modalidad ambos de estudios

presenciales; asimismo anteriormente haber tenido la modalidad de asociado la excepción a ello para concursar a esta modalidad es haber realizado una labor reconocida de investigación científica y una amplia trayectoria académica de 15 años en ejercicio de su profesión.

Docente asociado al igual que la modalidad antes mencionada se requiere el título profesional pero en este caso solo es necesario haber tenido el grado de maestro y haber estado bajo la modalidad de docente auxiliar la excepción a lo mencionado para poder acceder a esta modalidad es haber sido un profesional reconocido por su labor de investigación científica y una amplia trayectoria académica de 10 años en ejerciendo la profesión.

Docente auxiliar al igual que las modalidades antes mencionadas es imprescindible el título profesional, haber obtenido el grado de maestro y estar en ejercicio de su profesión como mínimo 5 años.

Régimen de dedicación

- A dedicación exclusiva.- laboran 40 horas semanales, mínimo 10 horas realiza tareas lectivas, solo laboral en la universidad.

- A tiempo completo.- laboran 40 horas semanales, mínimo 10 horas realiza tareas lectivas, pueden tener otro trabajo sea en el sector público o privado siempre en cuando no sea a tiempo completo.

- A tiempo completo.- laboran no menos de 40 horas semanales, 40% son horas lectivas

Docente extraordinario

Según el artículo N° 80 de la nueva ley universitaria que los compone son expertos, eméritos, honorarios, investigadores y visitantes considerados eminencias; es de resaltar que no tienen que superar el 10% del número total de docentes universitarios.

Los docentes expertos vienen a ser docentes que cumplen los 70 años los cuales son propuestos son propuestos por una comisión especial, presentan la propuesta al consejo de la facultad para su deliberación, lo elevan al consejo de la universidad para que ratifique; para acceder a este puesto es necesario ser

docente principal o asociado y tener el grado de doctor; haber realizado investigaciones y publicaciones.

Los docentes eméritos lo conforma los docentes en la modalidad de principales o asociados, jubilados o cesantes, tienen que tener el grado de doctor, esta condición es otorgada por el consejo de la facultad ratificada por el consejo universitario; esta condición se da en gratitud al tiempo prestado en la universidad y su trayectoria; tiene carácter vitalicio asimismo pueden voluntariamente ser partícipe de la docencia y/o investigación.

Los docentes honorarios o doctores honoris pueden a ser docentes peruanos y de otros países, los cuales no forman parte de la universidad y son incorporados por sus méritos académicos, científicos, culturales, tecnológicos, contribuir a la universidad; esta condición es conferida por el consejo de la universidad a propuesta por el rector o consejo de la facultad de la universidad.

Los docentes investigadores son docentes que se dedican a la creación intelectual, científica o tecnológica, pueden o no haber tenido la condición de ordinario, sean peruanos o de otros países, sean cesantes o jubilados, los cuales tienen esa modalidad por los miembros del consejo de la facultad asimismo ratificados por el consejo de la universidad; tiene que tener experiencia mínimo 15 años como investigador y tener un currículum el cual acredite sus excelentes atribuciones intelectuales o científicas.

Los docentes visitantes son profesores universitarios de otras universidades, del Perú u otros países, acceden a esta condición por los requerimientos de los departamentos académicos y por decisión del consejo de la facultad, ratificados por el consejo de la universidad; son incorporados de forma temporal por su buen prestigio académico, científico o intelectual.

Docente contratado

Vienen a ser aquellos docentes que laboran por un tiempo preestablecido por unanimidad en el contrato para el desarrollo de una determinada labor.

Desempeño del docente universitario

Tal como señala el Centro interuniversitario de desarrollo-CINDA grupo operativo de universidades chilenas (2007), refieren que la evaluación del desempeño del docente de educación superior, debe estar vinculado frente a las decisiones a realizar y asimismo la implementación de los cambios y de esa forma aventajar las debilidades que se detecten. Motivo por el cual no es suficiente hallar los problemas y obstáculos en la docencia universitaria; sino que es fundamental tener en consideración la alternativas para que las mismas mejoren (p. 06).

El análisis del derecho de los docentes universitarios mayores de 70 años partir de la igualdad:

Con la finalidad de determinar si efectivamente existe desigualdad, discriminación o un trato diferenciado hacia los docentes universitarios mayores de 70 años para lo cual es importante determinar mediante la doctrina.

Dimensiones de la igualdad:

Es de precisar que la Declaración Universal de Derechos Humanos recalca la igualdad en dignidad, derechos de toda persona y el comportamiento cordial entre todos; dando a denotar que todos las personas tenemos los mismos derechos.

La igualdad se presenta de dos formas, mediante principio; los cuales son elementos jurídicos que dirigen nuestra norma legal y como derecho a la igualdad como aquel derecho innato de toda persona

Principio de igualdad

Al hacer referencia a la palabra igualdad denota los términos como equidad, justicia, asimismo la no discriminación.

El conjunto de principios componen la base o fundamento de una norma, el cual no solo pretende la perfecta interpretación o empleo de una norma o ley, sino incluso está en la búsqueda del bienestar del entorno social mediante la imparcialidad y la justicia.

No hay duda que todos somos iguales ante la norma legal, es decir que todos deberíamos ser igualmente tratados, lo cual no abarca absolutamente a todas las personas y no se debe implantar un trato discriminatorio.

La aplicación del trato desigual solo esta consentido siempre que se den razones justificadas para su actuación sin que transgreda la vulneración de sus derechos; Es de resaltar que el principio de igualdad ante en la sociedad cambiante en la cual vivimos, siempre conservara su motivo de ser; la equidad en medio de las personas en búsqueda de un mundo imparcial.

Derecho a la igualdad

Para Bobbio (1993) “la igualdad es un elemento importante para una coexistencia ordenada y armoniosa, (...) la misma que viene a ser anhelo constante de las personas que habitan en sociedad” (p. 53). Se precisa que en medio de los numerosos derechos protegidos por nuestra Constitución Política, este derecho es el más tratado y a su vez el más transgredido.

Nuestra carta magna en su artículo 2 precisa que toda persona sin distinción debe ser tratada en iguales condiciones y leyes.

No obstante cabe resaltar que todo lo manifestado no coincide con la realidad en la que vivimos; ya que las leyes deberían tener una aplicación igualitaria para todos sin distinción; lo cual es relativo, uno de los casos en los que se puede evidenciar que la norma legal no trata a todos por igual se encontraría al establecer en el cuarto párrafo del artículo 84 de la actual ley universitaria; que a partir de los 70 años de edad un docente universitario no podrá seguir ejerciendo su labor como docente ordinario en universidad pública, de esta manera se menoscabaría su derecho a la igualdad.

No a todos es posible hacer valer su derecho de igualdad frente a los demás o frente al Estado, motivo por el cual su uso y ejercicio dependerá de la posición jurídica en la que esta cada persona; a fin de definir si es conveniente conceder derechos de igualdad a alguna persona que esté en estado de indefensión lo cual genere la imposibilidad con la aplicación de este principio de igualdad.

Clasificación de igualdad

Igualdad formal

Ante la ley.- uno de los más importantes derechos y principios es la igualdad sobre el cual rige nuestro régimen legal, siendo el cimiento de nuestro ordenamiento jurídico, doctrinal y jurisprudencial. Ya que es un buen dispositivo mediante el cual se invoca protección frente a las diferencias en la sociedad y en el universo jurídico; es de resaltar que existe casos o situaciones en que no es posible la aplicación a todos por igual; un claro ejemplo se da en los menores de edad lo cual ante la comisión de un hecho delictivo no son sancionados igual que una persona mayor asimismo esos menores de edad no tienen capacidad de ejercicio.

Asimismo nuestro tribunal constitucional precisa que debe aplicarse por igual la norma jurídica a todos los que cumplan lo dispuesto en la norma; un claro ejemplo es que una persona que domicilia en Villa El Salvador no se le puede atribuir el mismo pago o igual proporción que aquel que domicilia en San Borja lo cual es coherente para estos casos; consideración lo precisado aplicándolo al tema de investigación, si la norma legal y la jurisprudencia precisan que los elementos de una relación laboral son: que preste servicio de forma personal, estén bajo la dirección y remuneración estas características demuestran que nos encontramos frente a la presencia de un trabajador. No obstante a ello muchos docentes universitarios mayores de 70 años se encuentran en una condición vulnerable, lo cual no varía su posición de docente universitario.

Lo cual no sería equitativo y con justo derecho que la vigente ley universitaria aplique límites de su condición de docente ordinario a su vez no le permita desenvolverse en cargos administrativos; considerando como una limitación tener más de 70 años.

b) En la ley.- Es de precisar que todos debemos ser tratados igual, lo cual en el ejercicio es menester hacer diferencia en la oportunidad de aplicar la norma legal; para considerar que se está vulnerando el derecho a la igualdad

ante la norma legal; es menester enfatizar en la carencia de una regla razonable la cual permita distinguir en interés a la disciplina que es preceptuada por la norma; y desde el ángulo de quien considera genuino una concreta diferenciación legal, no bastara repercutir en una posición accesorio o inocuo de distinción, sino la realidad de una desigualdad objetiva y esencial a la luz de la disciplina regulada por la norma legal.

En comparación a lo establecido por el tribunal y a la realidad problemática actual de los docentes universitarios mayores de 70 años de universidades públicas es de sostener que el Estado se encontraría afectando el derecho a la igualdad en razón a la edad; aunque todas las personas son iguales ante la norma legal, no nos referimos a una igualdad absoluta sino a una igualdad relativa, la cual no se aplica rigurosamente sino en función de cada caso en concreto.

c) En la aplicación de la ley.- denota igualdad de todos ante la ley; lo cual no se cumple con exactitud; ya que se dan situaciones en las que la norma legal debe de aplicarse la situación jurídica en la que este cada persona; asimismo nuestro tribunal constitucional resalta la obligación de todos órganos del estado de aplicar una norma legal similar en casos de que existan situaciones semejantes

Igualdad material

a) Igualdad de trato.- hoy en día en nuestra sociedad al igual que otras en el universo se da discriminación o trato no igualitario, mediante el racismo lo cual se evidencia cuando estamos en búsqueda de un trabajo, ya sea por ser parte de un grupo social o étnico o ser un extranjero; lo cual se produce en nuestra sociedad.

Es de resaltar que si por igualdad de trato se deduce la existencia de igualdad ante la norma legal, por lo tanto, es de afirmar que se estaría vulnerando ese derecho de igualdad ante los dispositivos legales a los ya hemos precisado, ya que como es de evidenciarse no existen motivos justificados, así como tampoco reglas razonables para esta desigualdad de trato en razón entre un

docente menor de 70 años y docentes universitarios mayores de 70 años si es de resaltar que los docentes mayores tienen más experiencia asimismo la edad no debe ser un impedimento para que el docente universitario se siga desempeñando como docente ordinario y le limiten a ocupar cargos de administración.

b) Igualdad de oportunidades.- como es de señalar este principio descende del principio de igualdad, tiene como cimiento la constitución y preceptos de ámbito laboral. Su alusión es fundamental para el tema lo cual nos incumbe, ya que parte del problema materia del presente estudio reside en el no empleo efectivo de este principio.

Como es de general conocimiento el cuestionado artículo de la vigente ley universitaria, norma que regula la educación universitaria, el cual no guarda relación ni está en concordancia a las leyes laborales establecidas en dispositivos internacionales como en nuestra carta magna, ya que contraviene normas y principios en materia laboral como el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Lo precisado se respalda en los criterios fundados por el Tribunal Constitucional sobre materia en cuestión. Entre el cual predomina el contenido del principio a la igualdad de oportunidad; el cual es un componente esencial en el entorno del derecho; ya que a través del principio mencionado los trabajadores tienen la probabilidad de defenderse ante tratos o actos de discriminación producidos en un centro laboral, en el que un trabajador es tratado de forma desigual frente a los demás de su igual contexto pese a trabajar en las mismas condiciones o circunstancias pero con distintas o reducidos beneficios; ya que solo podrá ejercer la docencia bajo la condición de extraordinario asimismo no podrá ejercer ningún cargo de administración.

Este principio viene a ser un mecanismo mediante el cual se impide que un trabajador sea tratado de forma distinta frente a una semejante posición laboral. Sin embargo, el cuarto párrafo del artículo 84 de la vigente ley universitaria

predisponer la desigualdad entre los trabajadores en razón a la edad evidenciándose actos discriminatorios.

Es de precisar que se puede asumir que el principio mencionado constituye un derecho esencial mediante el cual se pretende evitar un trato distinto frente un trabajador que realiza la misma actividad laboral y sometido a las mismas circunstancias, lo cual y conforme las disposiciones de la cuestionada ley universitaria la cual estaría afectando principios sobre el que se rige nuestro ordenamiento legal y específicamente normas de ámbito laboral.

Es de percibir que las partes las cuales constituyen una relación laboral, sea el Estado o la empresa con el trabajador se encuentra forzado a no efectuar diferencia alguna o de forma arbitraria generando diferencia de trato en el trabajo.

Desde mi apreciación delimitar edad para poder desempeñar la docencia bajo la condición de ordinario y no poder desempeñar cargo de administración es inconstitucional, no obstante que el tribunal constitucional ha precisado lo contrario; no obstante delante del derecho laboral es completamente inexcusable e inaplicable la norma legal, ya que la ley vigente laboral reduce derechos laborales protegidos por nuestra carta magna, lo cual transgrede derechos esenciales del sujeto como habitante y trabajador.

Discriminación

Ciertamente las personas han ido desarrollándose económica y culturalmente, pero en cuanto a lo social estamos en un retroceso de valores y principios, más aun cuando se manifiesta intolerante o en el momento en que se muestra como un ser extraordinario frente a otros. Esa percepción de superioridad es de comprender en sentido positivo; ya que es un estímulo para llegar a cumplir las metas o conseguir objetivos; no obstante cuando esa percepción de superioridad tiene una implicación negativa, cuando la persona se considera superior a la otra persona dirigiéndole a discriminar sin motivo alguno; por no ser de su misma condición.

Ese sentido de superioridad en una percepción negativa de diferenciación en razón a ser parte de determinado grupo social tiene como propósito conceder igualdad de derechos a quienes estén en condición de diferencia; ya sea por motivos de economía o cultural el mismo que ha trascendido el entorno familiar o social sino incluso el ámbito jurídico laboral en el cual nos referimos a los docentes universitarios mayores de 70 años los cuales son discriminados en razón de su edad.

Concepto

Si bien es indiscutible que ante la tecnología moderna el pretender que en Perú no se den sucesos de discriminación; asimismo estos convivimos con estos actos mediante los medios de comunicación; lo cual se encuentran presente en diversos grupos de la sociedad, en la familia, entorno educativo, cultural, económico, religioso y en el medio laboral; Siendo un comportamiento existente en nuestra sociedad; el cual se evidencia mediante la depreciación de un individuo por un inconveniente inmerecido; el mismo que trae consigo la lesión de sus derechos y libertades básicas.

Asimismo Rodríguez (2007) hace referencia a la discriminación como la acción mediante el cual se realiza un trato diferente a una persona o grupos de personas teniendo como causa sus características personales o naturales (p.247), es de precisar que el trato discriminatorio es una conducta no permitida por nuestro ordenamiento legal, se puede respaldar que el derecho al Trabajo y no discriminación por la edad serían pilares importantes a proteger por parte del Estado, ya que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de protección por del Estado.

En razón a lo precisado se ha dejado claro que no hay igualdad plena, ya que es completamente aceptable y válido el trato diferenciado con el objetivo de tratar igual a los iguales asimismo desigual a los desiguales; en el presente caso es materia de investigación los docentes universitarios mayores de 70 años son restringidos de sus derechos, es de precisar que estos son tratados

desigualmente en razón a su edad frente a aquellos que desarrollan su misma actividad laboral.

Existen casos no todos los tratos desiguales son discriminatorio pero si el trato desigual está restringido por el derecho entonces si se atribuiría a un acto discriminatorio; llevando lo señalado al presente trabajo los motivos que tiene el país para establecer límite de edad para ejercer la docencia universitaria bajo la condición de ordinario y excluirles de ocupar cargos administrativos tiene motivos excluyentes y restrictivos de derechos; es de resaltar que nos encontraremos ante un acto de discriminación cuando la desigualdad de trato se genere sin que exista ninguna justificación y asimismo se base en aspectos subjetivos de los trabajadores.

Clasificación

En la presente investigación desarrollaremos dos tipos de discriminación en el ámbito laboral

- a. Directa.- viene a ser la diferenciación arbitraria, ya que se fundamenta en un motivo injustificado, se cimienta en una causa prohibida y no proporcional (raza, sexo, origen idioma, condición económica, etc.)
- b. Indirecta.- cuando el comportamiento del empleador crea distinción basada en la discrecionalidad, el cual tiene la pretensión y efecto no obstante son discriminatorios. (Cuando postula a un trabajo y no solo te piden conocimientos en razón al puesto a ocupar sino también solicitan conocimientos en otra materia la cual no es vinculante a labor a desarrollar)

Las personas mayores y la discriminación

Huenchuan (2011), “precisa que la base del problema de las personas mayores radica en la discriminación por su edad, lo cual tiene repercusión la obstruir o no considerar el reconocimiento, goce o ejercicio, en equidad de condiciones, frente a todos los derechos humanos asimismo libertades fundamentales en atención a las áreas políticas, económicas, sociales, culturales,

civil u otra área”. (p.06) lo cual genera como consecuencia que en la presente investigación los docentes universitarios de 70 años a mas puedan sufrir como consecuencia a la nueva ley universitaria están en riesgo de padecer pobreza, y por esta discriminación en razón a su edad.

Derechos adquiridos

Antecedentes

La historia de la irretroactividad de la norma legal se inicia en la época Romana; en el cual se reconocía a estos el origen, no explícitamente del concepto tal cual, sino más bien del principio sobreentendido en él y la que da cimiento y apoyo a la teoría de los derechos adquiridos.

Es de precisar que existe diferentes tipos de teorías en relación; en la presente investigación se desarrollara 2 grupos de los cuales son:

Teoría clásica de los derechos adquiridos

Para Alessandri, Somarriva citando al escritor italiano Gabba (1961) señalan: “Que los derechos adquiridos vienen a ser todos aquellos derechos los cuales son fruto de un hecho ejecutado de acuerdo a la ley vigente en el momento en el que el suceso se origina y asimismo vienen formado parte del patrimonio de la persona, los cuales prevalecen sin que importe que en el tiempo rige otra norma” (p.180). De la presente concepción se percibir que los autores indican que las expectativas en la teoría es la confianza de ejercer un derecho originado con la vigencia de una norma.

Asimismo Rojilla (1962); la teoría fue iniciada por Blondeau, y desarrollada completamente Merlín, el cual respalda el principio irretroactividad de la norma legal en la custodia de los derechos adquiridos, los mismos que no podían ser cambiados por la nueva ley. (p.42). La teoría de los derechos adquiridos precisa que una vez de adquirido el derecho el cual forma parte del patrimonio, ya no se puede despojar, aunque entre en vigor otra nueva ley; la misma que confronta a la antigua.

Asimismo para entender si un derecho viene a ser adquirido o no, hay que delimitar, en una circunstancia específica, si ha entrado el derecho en el patrimonio de la persona, es derecho adquirido y si no se será considerado como tal más aún se encontrarían expuestas a ser alterados por nuevas normas legales; ya que el exponente el cual desarrollo la presente teoría una norma es retroactiva en el momento en que se destroza o limita un derecho ya adquirido por una norma anterior, lo cual no lo será si lo que extermina es una sencilla capacidad legal o sencilla expectativa.

Criterios de oposición a la teoría clásica

Rojilla (1962) precisa que “existen diversas teorías las cuales hacen diferenciación entre las facultades ejercitadas y legales, estableciendo una sinonimia de las facultades legales lo que es de conocerse como perspectiva de derecho teniendo como principales opositores de la teoría clásica ya señalada a Bonnecase, teoría de Baudry Lacantiniere –Houques Fourcade, Roubier, Planiol, entre otros”. Los cuales desarrollaremos en la presente investigación.

La teoría de Bonnecase se basa en que la norma es retroactiva cuando cambia o extermina una posición jurídica específica; en cambio no lo es en el momento que sencillamente restringe o acaba una situación indeterminada, engendrada por la norma previa.

Haciendo distinción entre situaciones jurídicas abstractas a la forma de ser de cada uno eventual o teórica en correlación de una determinada ley y las situaciones jurídicas concretas a la forma de ser derivada para alguna persona de un acto o hecho jurídico.

A su vez la situación jurídica abstracta viene a ser la hipótesis de la ley la misma que en el momento que se delimite adentro de la hipótesis será una situación jurídica concreta; la alteración de una situación jurídica de abstracta a concreta no existe una dependencia de la intención de los interesados más aún existe casos que surgen de hechos no voluntarios; motivo por el cual la valoración de la no retroactividad debe de obedecer la situación jurídica concreta por la nueva norma.

Teoría de Baudry Lacantiniere –Houques Fourcade insertaron criterios de diferencia de las facultades legal y de ejercicio de facultad; mediante el precisan que los derechos adquiridos proceden de las facultades ejercitadas; una facultad en ejercicio acorde al ordenamiento jurídico produce que el derecho se altere de potencial a algo verdadero y de probable a un derecho adquirido, motivo; por el cual la nueva ley no va puede ignorar, violentar, impedir o destruir ese derecho debido a que de esta manera el respeto se establece por el principio de seguridad y estabilidad social; de no darse así la nueva ley sería injusta; ya que antes que esta naciera ya encontrase siendo obligatoria; lo cual precisa que una norma es retroactiva cuando agrede los derechos adquiridos, demoliendo los que ya se encontrase obtenidos anteriormente, lo mismo que comprometen perjuicios para las personas titulares.

Críticas a la teoría:

- a) La teoría antes desarrollada tiene una impropia expresión en el momento en que precisa, derecho no adquirido, ya que si el derecho existe, se da porque ha sido adquirido.
- b) No tiene claridad para solucionar el problema propuesto. Así como Merlín al considerar solo a los derechos patrimoniales como derechos adquiridos.
- c) No es probable determinar si el derecho forma parte o no del patrimonio de la persona; asimismo se tendría que saber si es o no un derecho adquirido.
- d) No aclara si la consideración a los derechos adquiridos atrapan a las consecuencias de esos derechos o exclusivamente a su existencia. Se da la interrogante sobre la irretroactividad de una norma que sin ignorar el derecho de

pertenencia, limitara las consecuencias de ese derecho restringiendo la probabilidad de disposición.

e) Puede existir retroactividad, sin menoscabar ningún derecho adquirido asimismo se agrega que una norma puede perjudicar derechos adquiridos sin tener efectos retroactivos.

f) Es de percibir que cuando las facultades existen en predominio, entretanto no se ejerzan materialmente la presencia de esta no depende de su ejercitación. Debido a que el derecho se da indistintamente de que se halla ejercitado o no, asimismo es de precisar que ante el incumplimiento del deudor la obligación existe.

Asimismo es de precisar que para este autor la presente teoría altera la teoría clásica de los derechos adquiridos, al considerar la necesidad de la subsistencia de estos de la utilización de las facultades legales de los individuos asimismo señala que existe la posibilidad de poseer derechos y no ejercerlos así como también poseer obligaciones y no realizarlas. La cual hace someter de un derecho real a su ejercicio.

La teoría Roubier, hace diferenciación entre efecto retroactivo e inmediato de la norma, precisando que se considerara efectos retroactivos cuando:

- a) Su aplicación se dé a actos cumplidos supeditados a una anterior norma (*facta praeterita*)
- b) Circunstancias jurídicas en desarrollo, lo cual toca a las consecuencias antes de ser iniciada la norma nueva vigente (*facta pendentia*).

Adaptando la nueva norma a consecuencias que aún no se ejecutan de un hecho acontecido en el dominio de la precedente. En el cual se da una consecuencia inmediata mas no retroactiva; es así cuando se trate de sucesos posteriores (*facta futura*) la ley nueva no tendrá consecuencias retroactivas.

Esta teoría se cimienta en las consecuencias jurídicas de un suceso ya realizado bajo el dominio de una norma, en el momento en que se empieza la vigencia de una nueva ley los efectos no se han terminado de suscitarse, la misma

que diferencia las consecuencias realizados antes de iniciar de la vigencia de la segunda, de los que aún no se han consumado no obstante al estar esa fecha

Asimismo el autor de esta teoría precisa un principio general el mismo que dispone que la norma antigua debe adaptarse a las consecuencias realizadas hasta la fecha de iniciada del vigor del nuevo precepto, el mismo que debe dirigir los posteriores.

Teoría Planiol

Esta teoría plantea que las normas son retroactivas cuando regresan encima del pasado, sea para estimar las estipulaciones de legalidad de un acto, sea para variar o eliminar las consecuencias ya realizados de un derecho. Lejos de estos casos no existe retroactividad y la norma puede variar las consecuencias futuras de hechos o de sucesos incluso previos sin ser retroactivas.

Principio de irretroactividad

Es de precisar que la no retroactividad legal es considerada como garantía de seguridad jurídica; percibida como garantía contra empleo de normas por autoridades del Estado, más aun es de precisarse que ningún funcionario está autorizado para administrar alguna norma de forma retroactiva en deterioro personal. Este impedimento no solo va dirigida al legislador el mismo que emite la norma sino también al que tiene la potestad de hacer que surja los efectos de un determinado caso; es de resaltar que no se puede aplicar la retroactividad a ninguna ley en menoscabo de ninguna persona con excepción a los casos penales siempre que favorezca al reo el cual se aplica la norma que le conceda mejores beneficios; es de considerar la no retroactividad como un figura de derecho adquirido del mismo modo no se le puede aplicar con retroacción las leyes nuevas a los hechos pretendidos, más aun se les debería regular en razón a la comisión o realización del hecho generador de efectos jurídicos por la normativa legal la cual estaba vigente en esos tiempos.

Principio por el cual la presente investigación se ampara pues los docentes universitarios ingresaron a la docencia con otra norma vigente motivo por el cual se le estaría restringiendo su derecho al trabajo; el mismo que se estaría

sometiendo a una norma posterior no considerando la norma con la que ingresaron a la docencia; la misma que le restringe el derecho al trabajo en la modalidad de ordinario asimismo se le limita a ocupar cargos de administración.

Estabilidad laboral

Se deduce por estabilidad laboral al derecho que se adquiere habiendo superado el periodo de prueba; lo que denota que el contrato de laboral se ha perfeccionado asimismo surte efectos derechos y las obligación en ambas partes que posee el trabajador de permanencia en su trabajo y de no ser separado sino cuando realicen hechos previamente prescritas en la ley, como causas justas, no debiendo ser excluido de la actividad laboral a no ser por las causales establecidas en la ley; este derecho tiene como propósito conceder la permanencia a la relación laboral, proteger al trabajador frente a despidos arbitrarios, de esta forma proporciona al trabajador mejores garantías para defender sus derechos a la seguridad de su remuneración.

Para Toyama y Vinatea (2008) La estabilidad Laboral es “ La defensa legal frente a situaciones que buscan dar por concluido el vínculo laboral; el cual pretende la continuidad del contrato de trabajo y a que asimismo no se dé por concluida por razones no contempladas en el ordenamiento jurídico” (p.327). La estabilidad laboral viene a ser el derecho el cual posee todos los trabajadores a mantenerse de sus actividad laboral expresándose en el principio de continuidad, la cual viene a ser un principio protector, siempre que no cometa faltas preestablecidas en su centro de labores; no debiendo estar cesado antes que este obtenga el derecho de jubilación asimismo por razones expresamente determinadas; la misma busca que el contrato de trabajo tenga un largo tiempo como duración.

Proyecto de Vida

Es un plan trazado, un esquema que encuadra un orden de prioridades, valores y expectativas de una persona que como dueño de su destino determina como desea vivir. Este proyecto de vida se da con el objetivo de realizarlo en el

transcurso de su existencia; el mismo que viene a ser el rumbo, la meta, el sentido y motivo de ser de cada persona; el mismo que se fundamenta en la particularidad calidad ontológica de la persona, en su naturaleza de ser libre, el proyecto de vida es lo que la persona decide ser y hacer con su vida.

Asimismo para Vargas (2005), refiere al proyecto de vida como compromiso que la persona descubre y manifiesta para su vida, lo cual se produce en razón a su vocación (p. 437) en la presente investigación se le limita al docente mayor de 70 años en razón a su edad a poder seguir desempeñando su labor académica, como docente ordinario, ocupar cargos administrativos; asimismo restringirle a seguir escalado en la carrera docente. No considerando que el proyecto de vida reúne los planes que suman de dicha a la persona, el mismo que se ha venido planeando, trabajando, esforzándose por muchos años y que con la aplicación de la ley universitaria se ve interrumpida.

Doctrina Internacional

Romero (2005) señala como resultado de la primera encuesta sobre discriminación en México de la SEDESOL y el CONAPRED, La exclusión en el ámbito laboral no solo ocasiona decepción no solo al que es objeto de ello sino también genera efectos en su economía, familia y las personas que lo rodean; al transgredir el derecho al trabajo genera consecuencias negativas en general (p.07). Es de resaltar que la discriminación en razón a la edad se da no solo en el Perú sino también en toda América Latina limitando a los adultos mayores a que puedan acceder a un puesto de trabajo remunerado lo cual genera que su derecho como persona al trabajo este transgredido.

Así mismo, cuando nos referimos al tema al derecho a la igualdad y no discriminación en razón a la edad, debemos precisar que este devendría a ser un criterio de diferenciación prohibido de forma implícita en nuestra carta magna y de forma literal señalada en tratados internacionales referidos a los derechos humanos, los cuales nuestro país ha suscrito, de la misma forma sustentada en pronunciamientos de organismos internacionales tales como el comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas o la Organización Internacional del Trabajo que lo admiten. Siguiendo con el presente trabajo de investigación la autora Gutiérrez (s.f.) en su artículo sobre la discriminación laboral por razón de

edad; de la universidad de Laguna; precisa lo que se solicita es una gestión positiva frente a la situación actual de inferioridad las cuales viven los trabajadores de edad madura; los cuales no pueden acceder a un puesto de trabajo por tener como factor descriptivo el cual es su edad avanzada (p.14)

Es de resaltar que la ley universitaria N° 30220 pone a los docentes universitarios mayores de 70 años en una situación de inferioridad por el solo hecho natural de ser mayor de 70 años; debido a que existen docentes eminencias en distintos campos los cuales pueden continuar aportando a la educación y al permite ejercer su profesión se estaría limitando a los estudiantes universitarios a impartir experiencias y gran aporte académico por lo cual esta medida incongruente con lo que señala nuestra Constitución.

Castro y Suárez (2002), en su tesis para obtener el título de Abogada titulada “El Derecho de auxilio de cesantía: ¿Derecho Adquirido o Expectativa de Derecho en la Nueva Ley de protección al Trabajador, presentada en su casa de estudios Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica, de la cual podemos considerar que entre sus conclusiones al término de su investigación se refiere al tema en cuestión de la siguiente manera:

[..] Y siendo que uno de los pilares fundamentales del Derecho de Trabajo ha sido el principio protector, es importante mencionar que parece que el mismo está siendo sometido a nuevos cambios que parece estarle acortando su vida, pues es indudable que el mismo nació, con el único fin de proteger los intereses de los trabajadores, hecho que se hace evidente cuando se reconoce la situación de desigualdad que existen entre el patrono y el trabajador, de manera si estos principios rectores no existieran, todavía se viviría en el reino de la esclavitud.

En primer lugar, que el Derecho al Trabajo es el máximo protector de los intereses de los trabajadores, garantizando la igualdad.

[..] Sin embargo no se puede pasar por alto el hecho que toda sociedad eta sujeta a cambios constantes, a los cuales el derecho no escapa. Es así como el Derecho al Trabajo en estas últimas décadas ha dado un giro notable en algunos aspectos que antes eran bastantes claros y que no admitían dudas, tal es el caso de los derechos adquiridos, los que según la concepción tradicional eran: los que por

razón de la misma ley se encuentra irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio de una persona.

En segundo lugar, que por los Derechos Adquiridos el ordenamiento le garantice la Seguridad Jurídica a las Personas, no permitiendo la modificación de normas que de una forma afecten derechos o situaciones que se incorporan al patrimonio del trabajador docente.

Formulación del problema de investigación

El problema de investigación viene a ser la parte primordial de las investigaciones, siendo el punto de partida de una investigación, lo cual nos permite saber lo que se pretende investigar. Para Namakforoosh (2005) el problema consta de dos partes; primera parte el título del problema, el cual es la presentación, clara y precisa de la investigación asimismo el planteamiento del problema, la cual nace a partir de la necesidad de tomar acciones, la misma señala hacia donde se va dirigir el estudio, para el acierto de los objetivos (p.62). Según lo precisado consiste mediante una descripción de los hechos plantear el objeto de estudio.

Problema general

¿De qué manera se vulnera el Derecho al trabajo en docentes universitarios mayores de 70 años en universidad pública?

Problema específico 1

¿De qué forma se vulnera el Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años en las universidades públicas?

Problema específico 2

¿De qué forma se vulnera los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

Justificación

Es la etapa la cual se demuestra porque es importante desarrollar la investigación; con lo cual permite explicar el valor de la presente investigación. Para Martínez y Céspedes (2008) refiere que:” La justificación es un conjunto de argumentos necesarios para sustentar y defender la realización de la investigación a desarrollar. (p. 48)

Por su parte Behar (2008) refiere a la justificación como la elección y determinación con precisión del contenido de la investigación; asimismo el investigador tiene la determinación del tema de investigación; a su vez demostrar que la presente investigación es necesaria (p. 27). Siendo importante precisar los motivos por los cuales ha elegido el tema de investigación, el interés sobre el tema y el conjunto de motivos por los cuales ameritan la investigación.

Justificación Social

Tratándose de docentes universitarios mayores de 70 años, separados de la docencia ordinaria, constituyéndose nuestro objetivo de investigación, el problema advertido es fundamental, porque permite identificar que la separación de la condición de docente ordinario vulnera los derechos laborales. Por lo que tiene la libertad de reclamar sus derechos que le asisten.

Justificación Práctica

Con la presente investigación se contribuirá a comprender por qué la separación de la docencia ordinaria a los docentes mayores de 70 años, vulnera el derecho al trabajo, respecto de la condición del docente, afectando sus derechos laborales.

Justificación Teórica

Debido a que partimos de los principios del derecho laboral, en la presente investigación apunta a la tutela de los derechos de los trabajadores docentes de las universidades nacionales, particularmente en lo relativo a la separación de la docencia ordinaria, a causa de su edad (70 años); asimismo el propósito del estudio generara debate sobre la afectación que se tiene a la condición equitativa que se estaría vulnerándose a los Docentes Universitarios en razón a su edad

Justificación Metodológica

Para el presente trabajo de investigación se ha seguido una dirección metodológica el cual todo estudio tiene que seguir. Siguiendo el enfoque cualitativo, de tipo aplicado y de diseño no experimental. Asimismo, se han aplicado las técnicas apropiadas como son la entrevista, el análisis de fuente documental, a partir del cual se ha recogido la información pertinente y concisa. Además de contar con la asesoría especializada tanto en lo temático como en lo metodológico. Se ha seguido los alcances del Reglamento de Investigación de la Universidad y los aportes del asesor nombrado por la Universidad. Por lo tanto, la justificación metodológica se encuentra debidamente acreditada.

Objetivos

Los objetivos para Vara,(2015) vienen a ser: propósitos, metas del proyecto de investigación, se debe saber que se desea conseguir, lo que pretende mostrar, verificar, contrastar, es de precisar a los objetivos como afirmaciones no como preguntas (p.211-213). Es resaltar que los objetivos vienen a ser el propósito de la investigación precisando que para conseguir ello se debe realizar un absoluto análisis del problema de investigación

En siguiente trabajo de investigación se ha considerado pertinente elaborar los siguientes objetivos.

Objetivo general

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios mayores de 70 años en universidad pública.

Objetivo específico 1

Explicar la vulneración el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Objetivo específico 2

Determinar la vulneración los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años.

Supuesto Jurídico

Para Vélez (2003), refiere al supuesto jurídico como hipótesis normativa la misma de la cual se deriva las consecuencias jurídicas (p.15). Cabe precisar la vinculación entre las mismas. Asimismo son afirmaciones tentativas a las preguntas de investigación, explicaciones fundamentadas en base al estudio del tema y la experiencia al elaborar la investigación (Vara, 2015, pp.180-181).

Supuesto general

La edad máxima de 70 años para desempeñarse como docente ordinario señalado en el Art.84 de la Nueva Ley Universitaria vulnera la igualdad de condiciones de trabajo para desempeñarse como docente ordinario, debido a que ya no se podría ejercer la docencia ordinaria.

Supuestos específicos

Supuesto específico 1

Se vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación al ser separados de la modalidad de docente ordinario pasándolos a modalidad de extraordinarios; asimismo limitándoles a ocupar cargos administrativos.

Supuesto específico 2

Se vulnera no considerándosele sus derechos ya obtenidos por su servicio prestado como docente universitario; lo cual limita a que desempeñe cargos administrativos pese a haber acumulado años laborando a su vez restringe la perspectiva que tiene como docente a seguir ensañando en la universidad asimismo seguir desarrollándose como docente y limitando su ingreso económico y a desarrollar actividades adicionales los cuales tenía ya planeadas.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

La presente investigación está orientada a la comprensión y es de tipo básico el cual pretende generar amplios y fundamentados en generar conocimientos, nuevas maneras de entender el fenómeno (Vara, citado por Valderrama, 2013, p. 202). Este presente trabajo de investigación busca generar más conocimiento acerca del docente mayor de 70 años y la vulneración a sus derechos constitucionales; es de precisar que el tipo de investigación que se realizara es básica, también conocida como pura, la misma tiene como fin la aportación de componentes teóricos.

2.2. Diseño de la investigación

Para Namakforoosh (2005) “El diseño de la investigación es un esquema u orientación para el desarrollo el proyecto de investigación” (p.86) el mismo que nos va permitir efectivamente recolectar los contenidos necesarios para verificar lo que precisan los supuestos jurídicos; es de precisar que la presente investigación tendrá como diseño el fenomenológico y la Teoría Fundamentada.

Para Galiano (2004) “el diseño fenomenológico las cual tiene la pretensión de resolver el conflicto de la realidad social; desde la propia apreciación frente a la problemática” (p.17). Asimismo la teoría fundamentada

según Strauss y Corbin (2002) “El diseño fenomenológico viene a ser teorías obtenidas de información de forma sistemática asimismo analizadas bajo el proceso de investigación; en este método la recolección, análisis que se generen guardan vinculación entre las mismas. El elemento esencial de este método viene a ser la fundamentación” (p.13).

2.3. Caracterización de sujetos

En el preciso instante se hará una breve descripción de los sujetos que interactúan en la investigación.

Sujeto	Perfil académico	Perfil profesional
SUJETO 1	Profesional en la Carrera de Derecho - ABOGADO	Docente universitario especialista en derecho Laboral
SUJETO 2	Profesional en la Carrera de Derecho – ABOGADO U OTRAS PROFESIONES	Docente universitario de universidad nacional y privada

Fuente: Propia

Los entrevistados han sido los siguientes:

Sujetos participantes

ENTREVISTADOS	PROFESION Y CARGO
Peralta Cabrera, Walter Cecilio	Abogado y Docente Universitario
Castro Rodríguez, Liliam Lesly	Abogada y Docente Universitario

Salinas Ruiz, Henry Eduardo	Abogado y Docente Universitario
La Torre Guerrero, Angel Fernando	Abogado y Docente Universitario
Wenzel Miranda, Eliseo Segundo	Abogado y Docente Universitario
Velarde Aliaga, Carlos Rafael	Abogado y Docente Universitario
Flores Medina, Eleazar Armando	Abogado y Docente Universitario
Castro Roldan, Luis	Abogado y Docente Universitario
Ponce Benites, Wiler Arturo	Ingeniero Industrial y Docente Universitario
Villafuerte Velasco, Miguel	Matemático y Docente Universitario

Descripción de expertos

EXPERTOS					
Nº	Cargo	Profesión	Grado	Institución	Datos Personales
1	Docente Universitario	Abogado (especialista en materia laboral) C.A.L N° 18705	Magister	Universidad Cesar Vallejo Lima - Este	Peralta Cabrera, Walter Cecilio
2	Docente Universitario	Abogada (especialista en materia laboral) C.A.L N° 43282	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Castro Rodríguez, Liliam Lesly

3	Docente Universitario	Abogado C.A.L N° 26461	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Salinas Ruiz, Henry Eduardo
4	Docente Universitario	Abogado C.A.L N° 50222	Magister	Universidad Cesar Vallejo	La Torre Guerrero, Angel Fernando
5	Docente Universitario	Abogado C.A.L N° 24482	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Wenzel Miranda, Eliseo Segundo
6	Docente Universitario	Abogado C.A.L N° 31093	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Velarde Aliaga, Carlos Rafael
7	Docente Universitario	Abogado C.A.L N° 0791	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Flores Medina, Eleazar Armando
8	Docente Universitario	Abogado C.A.L N° 8101	Magister	Universidad Cesar Vallejo	Castro Roldan, Luis
9	Docente Universitario	Ingeniero Industrial Código de docente N° 054461	Magister	Universidad nacional Mayor de San Marcos	Ponce Benites, Wiler Arturo
10	Docente Universitario	Matemático Código de docente N° 074551	Magister	Universidad nacional Mayor de San Marcos	Villafuerte Velasco, Miguel

2.4. Población y Muestra

La población viene a ser la agrupación de todos los elementos donde se desarrolla la investigación; por otro lado la muestra es la parte representativa de toda la población en general que será materia de la investigación.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Morone (s. f.) precisa "Son las pautas e material el cual emplearemos para poder acceder al conocimiento. Los cuales son las entrevistas, observaciones y todo lo que nos permita acceder a la información requerida" (p. 02). En la presente investigación se utilizara la técnica de entrevista y análisis documental y como instrumentos la guía de entrevista y la ficha de análisis correspondiente.

Técnicas De Recolección De La Información:

Siendo la técnica un conjunto de lineamientos y procedimientos las cuales permiten al investigador, precisar la relación con el objeto o sujeto de la investigación; es de precisar que en la presente investigación como técnica de recolección de datos se empleara las entrevistas y análisis documental.

Siendo la entrevista un proceso de interrogar o hacer preguntas a una persona con el fin de adquirir sus conocimientos y perspectiva acerca del tema materia de la investigación, con la finalidad de captar los conocimientos obtenidos. (Namakforoosh, 2008, p. 139).

Mediante el cual obtendremos información directa de expertos en el tema de investigación, lo cual nos ayudara a respaldar nuestra investigación asimismo se utilizara esta técnica para formular preguntas a los docentes universitarios de las universidades nacionales y particulares; asimismo a docentes universitarios abogados con especialidad en materia laboral para tener fundamentación mas contundente en el tema a desarrollar sobre el cuarto párrafo del artículo 84 de la nueva ley universitaria, la cual precisa el límite de edad para ejercer la docencia en la condición de ordinario.

Ávila (2006) Precisa "Que la investigación documental viene a ser una técnica mediante el cual se obtiene nuevos datos, en donde se describe, explica,

analiza, compara, y critica el tema, mediante el análisis de fuentes de información vinculada a la investigación”. (p.50)

La recolección de datos resulta fundamental, solamente que su propósito no es medir variables para llevar a cabo inferencias y análisis estadístico. Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos en relación al fenómeno que es materia de estudio, lo cual se convertirá en información valedera. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.396).

Para Monje, citado por Ramos: “El proceso de recolección de datos para una investigación se lleva a cabo mediante la utilización de métodos e instrumentos, que coadyuven a lograr el propósito anhelado por el investigador; utilizando la observación, entrevista, análisis de casos y diversos medios para alcanzar la meta propuesta (2014, p. 132).

Las técnicas e instrumentos realizados para la recopilación de los datos fueron las siguientes:

- 1) **La entrevista**, con juristas, expertos y especialistas en la materia de estudio, a fin de transmitir sus conocimientos, experiencias y aportes jurídicos, sociales y culturales.
- 2) **Análisis de fuente documental**, en la cual sirvió como guía y referencia en la fuente legal, social, jurídica, componentes elementales para alcanzar el objetivo planteado en la investigación.

2.5.1. Instrumentos

Los cuales se empleara en presente investigación:

Guía de entrevistas. Las preguntas serán formuladas de manera abierta hacia los entrevistados, debido a que son especialistas en el ámbito laboral

Ficha Documental. Este instrumento nos permitirá analizar e interpretar la información teórica, en la presente investigación se analizara los recursos extraordinarios de la acción de amparo Expediente N° 1485-2001-AA/TC y el Expediente N° 594-99-AA/TC interpuesta ante el Tribunal Constitucional.

2.5.2. Validez y Confiabilidad

Para el desarrollo del trabajo de investigación ha sido validado los instrumentos a cargo de juicio de expertos.

Tabla 3: Validación de instrumento

VALIDADOR	ESPECIALIDAD
La Torre Guerrero, Angel Fernando	Metodólogo
Castro Rodriguez Leslie Liliam	Temático
Chavez Sanchez Jaime Elider	Temático

Elaboración propia.

Indicadores	ESCALA DE EVALUACION		
	Aceptable	Mínimamente aceptable	Inaceptable
Esta formulado con lenguaje comprensible.	3	0	0
Esta adecuado a las leyes y principios científicos.	2	0	0
Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.	3	0	0
Existe una organización lógica.	3	0	0
Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.	3	0	0
Esta adecuado para valorar las variables de las Hipótesis.	3	0	0
Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.	2	0	0
Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.	3	0	0
La estrategia responde una metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.	3	0	0

El instrumento muestra la relación entre los componentes de la Investigación y su adecuación al Método Científico.	3	0	0
Sumatoria	28	0	0

Analizado ello, el nivel de satisfacción de los expertos se obtuvo aplicando lo siguiente:

Satisfacción Máxima:

Numero de expertos: 3

$28/30 = 0.93$

Ítems de evaluación: 10

$0.93 * 100\% = 93\%$ de validez

2.6. Método de análisis de datos-

El método de análisis de datos se efectuara con la confirmación de la información sobre la edad como influencia en el desempeño laboral, con el propósito de probar los supuestos de la investigación, persiguiendo un orden en lo personal y material para conseguir conceptualizar las categorías y subcategorías a través de esquemas y matrices con la finalidad de exponer conclusiones.

2.6.1. Enfoque de la investigación-

Esta es una investigación de enfoque cualitativo. La investigación cualitativa busca explorar o describir el problema y posteriormente establecer teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2008, p. 8). En este trabajo se describirá los hechos en los cuales están inmerso los docentes universitarios en razón a su edad.

Esta investigación es de alcance explicativo. Los estudios explicativos se centran en explicar porque ocurren los fenómenos físicos o sociales, las condiciones en que se manifiestan y la relación de las variables (Hernández *et al.* 2008, p. 95).

En este trabajo se establecerá los efectos que generan en los docentes universitarios mayores de 70 años.

2.7. Tratamiento de la información: Unidades temáticas. Categorización

2.7.1. Unidades temáticas

- A. Derecho al trabajo
- B. Derecho a la igualdad y no discriminación
- C. Docentes universitarios
- D. Principio de no retroactividad

2.7.2. Categorización

“Las categorías son conocimientos que forman parte de la investigación; es necesario definir de forma clara, así como también clasificaciones básicas de conceptualización con los cuales se trabajara” (Monje, citado por Ramos, 2014, p. 92).

Las categorías son conceptos, experiencias, ideas, hechos relevantes y con significado. La cual va a ser adquirida mediante la aplicación de instrumentos en la recolección de datos y se ejecutará en el proceso de codificación respecto a las ideas e información obtenida. En el siguiente cuadro se detallan las Categorías:

Tabla 5: Categorización

Categorías	Sub categorías	Definición de las Categorías
Derecho al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Principios del derecho laboral - Elementos de la relación laboral. 	Atribución que posee toda persona para desempeñar su fuerza de trabajo en relación a sus aptitudes y saberes

Derecho a la igualdad y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad - Discriminación 	Derechos los cuales toda persona sin distinción resguardados por nuestra carta magna.
Docente universitario	<ul style="list-style-type: none"> -Modalidades: docente ordinario docente extraordinario docente contratado -Desempeño del docente universitario 	Profesional que tiene como labor transmitir sólidos conocimientos académicos, moral y valores los cuales son instrumentos para la formación de nuevos profesionales y asuma la autoridad ejemplar para los estudiantes, aplicando los valores como: tolerancia hacia los demás, respeto entre todos y disciplina.
Derechos Adquiridos	<ul style="list-style-type: none"> -Teoría clásica de los derechos adquiridos -Criterios de oposición a la teoría clásica - La retroactividad 	derechos adquiridos vienen a ser todos aquellos derechos los cuales son fruto de un hecho ejecutado de acuerdo a la ley vigente en el momento en el que el suceso se origina y asimismo vienen formado parte del patrimonio de la persona, los cuales prevalecen sin que importe que en el tiempo rige otra norma

2.8. Aspectos éticos

En la presente investigación se respetara todas las normativas para proteger los derechos de autor, es de precisar las citas asimismo las referencias se ha desarrollado de acuerdo a lo precisado en el Manual de Estilo de APA.

De la autenticidad y objetividad en la recolección, análisis e interpretación de la información o datos. La presente investigación respetara cabalmente las opiniones de las personas entrevistadas.

III. RESULTADOS

Descripción de los resultados

En esta parte de la investigación se contrastara, analizara, resaltara los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación. Así mismo se precisara los resultados de los siguientes aspectos: investigaciones, doctrina, norma, jurisprudencia, Entrevista y posición de expertos.

Análisis de Investigaciones

Descripción de la fuente:

Para Peláez (2015), tesis doctoral; que lleva por título la discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea

Consideraciones Generales:

[...] El Derecho a la igualdad y a la no discriminación es un principio o valor en el que se fundamenta el Estado Social y Democrático de Derecho. El mismo opera sobre la dignidad del ser humano que es equitativo sobre toda persona, repeliendo toda discriminación. En este sentido la discriminación puede ser entendida como un grave atentado contra los Derechos Humanos, que atenta contra la dignidad y siendo considerada una injusticia social. De este modo al

referirnos a la discriminación hacia un trabajador por su edad, nos referiríamos a sus Derechos Humanos Laborales.

CONCLUSION:

El ordenamiento jurídico se encuentra vinculado con la protección de aquellos parámetros que intervienen ante cualquier acontecimiento que busque menoscabar los Derechos Constitucionales de la persona y se señala que el trabajador de edad madura también es persona, haciendo referencia a que el trato al cual se encuentre sometido es igualitario para toda persona, precisando que la discriminación no es una forma aceptable de trato.

Descripción de la fuente:

Del mismo modo Herranz (2015) en su tesis doctoral titulada La Discriminación de las personas mayores: régimen jurídico y realidad social

Consideraciones Generales

[...] Tras completar nuestra investigación y analizar la distinta normativa, la doctrina constitucional y la opinión de distintos autores, podemos definir, desde el punto de vista jurídico, la “discriminación de las personas mayores” como: “toda diferencia de trato antijurídica, hacia las personas mayores, en tanto miembros de ese colectivo, o por tener una determinada edad que, generalmente, en el Derecho español se ha fijado en los 65 años.

Conclusión

En este sentido en la referida conclusión se hace mención de que deviene en antijurídico todo trato de discriminación a la persona en razón de su edad, ya que contraviene el ordenamiento jurídico, limitando sus derechos laborales.

Descripción de la fuente:

Según Romero (2005) en la Revista Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, titulada La discriminación y adultos mayores: un problema mayor.

Consideraciones Generales

El resultado de la primera encuesta sobre discriminación en México de la SEDESOL y el CONAPRED, La exclusión en el ámbito laboral no solo ocasiona decepción no solo al que es objeto de ello sino también genera efectos en su economía, familia y las personas que lo rodean; al transgredir el derecho al trabajo genera consecuencias negativas en general.

CONCLUSION

Es de resaltar que la discriminación en razón a la edad se da no solo en el Perú sino también en toda América Latina limitando a los adultos mayores a que puedan acceder a un puesto de trabajo remunerado lo cual genera que su derecho como persona al trabajo este transgredido.

Análisis de Doctrina

Derecho al trabajo

Para Campos, R. (2012) Diccionario de Derecho Laboral. Colombia: Editorial Temis.

Descripción

El derecho al trabajo es una atribución la cual posee toda persona para utilizar su fuerza de trabajo en armonía con sus aptitudes y saberes (p.191).

Análisis De La Doctrina

Nadie puede limitarle a otra persona el ejercer una actividad lícita; este principio solo es manifestación en general, debido a que resulta absurdo el hablar de este derecho, debido a que el Estado no se ha preocupado por generar suficientes puestos de trabajo que ocupen una gran cantidad de personas las cuales se encuentren con la capacidad de laborar.

Según Rodríguez, M. (2007). Derechos fundamentales y relaciones laborales. Argentina: Editorial Astrea.

Descripción

Rodríguez (2007) refiere que el derecho al trabajo “implica preceptos por parte de los poderes del estado para que realicen políticas de empleo para el despeño de los mismo a su vez una efectiva protección de sus derechos como trabajadores”. (p.192).

Análisis De La Doctrina

Es el derecho fundamental de la persona por el que todas las personas tienen derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfacción, a la protección frente al desempleo, sin discriminación, con igualdad en el salario, un pago digno, protección social y su derecho a la sindicación.

La igualdad y no discriminación

Del mismo modo Bobbio, N. (1993) Igualdad y Libertad. España: Ediciones Paidós.

Descripción

La igualdad es un elemento importante para una coexistencia ordenada y armoniosa, (...) la misma que viene a ser anhelo constante de las personas que habitan en sociedad (p. 53).

Análisis De La Doctrina

Se precisa que en medio de los numerosos derechos protegidos por nuestra Constitución Política, este derecho es el más tratado y a su vez el más transgredido.

Asimismo Rodríguez, M. (2007). *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Argentina: Editorial Astrea.

Descripción

la discriminación es la acción mediante el cual se realiza un trato diferente a una persona o grupos de personas teniendo como causa sus características personales o naturales (p.247).

Análisis De La Doctrina

El trato discriminatorio es una conducta no permitida por nuestro ordenamiento legal, se puede respaldar que el derecho al Trabajo y no discriminación por la edad serían pilares importantes a proteger por parte del Estado, ya que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de protección por del Estado.

Derechos Adquiridos

Para Rojina R. (1962). Compendio de Derecho Civil volumen I introducción, personas y familia. México: Editorial Porrúa.

Descripción

La teoría fue iniciada por Blondeau, y desarrollada completamente Merlín, el cual respalda el principio irretroactividad de la norma legal en la custodia de los derechos adquiridos, los mismos que no podían ser cambiados por la nueva ley. (p.42).

Análisis De La Doctrina

La teoría de los derechos adquiridos precisa que una vez de adquirido el derecho el cual forma parte del patrimonio, ya no se puede despojar, aunque entre en vigor otra nueva ley; la misma que confronta a la antigua.

La estabilidad laboral

Para Toyama, J. y Vinatea, L. (2008). Guía laboral. Perú: Editorial Gaceta jurídica S.A.

Descripción

“La estabilidad Laboral es La defensa legal frente a situaciones que buscan dar por concluido el vínculo laboral; el cual pretende la continuidad del contrato de trabajo y a que asimismo no se dé por concluida por razones no contempladas en el ordenamiento jurídico” (p.327).

Análisis De La Doctrina

La estabilidad laboral viene a ser el derecho el cual posee todos los trabajadores a mantenerse de sus actividad laboral expresándose en el principio de continuidad, la cual viene a ser un principio protector, siempre que no cometa faltas preestablecidas en su centro de labores; no debiendo estar cesado antes que este obtenga el derecho de jubilación asimismo por razones expresamente determinadas; la misma busca que el contrato de trabajo tenga un largo tiempo como duración.

Análisis de Normas

Norma

La Constitución Política de 1993

Contenido Literal

Artículo 1.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Interpretación

Es el deber de todos en general y cada miembro de la sociedad, así como de los órganos del Estado, accionar de forma preventiva, integral y unitaria a la persona. Dicha protección tiene que ver tanto su estructura psicosomática como su libertad a futuro, fenoménica, materializada en un acto, comportamiento. Es plan de vida que toda persona posee.

Contenido Literal

Artículo 2° inciso 2).- Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de Cualquiera otra índole.

Interpretación

De acuerdo a nuestra Constitución la igualdad es de considerarse como un ideal normativo de gran trascendencia, que representa un estándar básico del contenido de la Dignidad humana. Asimismo no debe haber distinciones.

Contenido Literal

Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio derealización de la persona.

Interpretación

Resalta la imposibilidad de no ser despedido salvo causa justa, de esta forma cualquier despido sin expresión de motivo, resulta atentatorio a nuestra carta magna.

Norma

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Contenido Literal

El artículo 2°, numeral 1 Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Interpretación

El Estado tiene como obligación el respeto y protección de los derechos humanos ya reconocidos de esta forma inhibirse de atentar esos derechos, por el contrario determinar medidas las cuales permitan asegurar que los derechos sean eficientes

Análisis Jurisprudencial

Derecho al trabajo, a la No Discriminación y a la igualdad

Sentencia del Tribunal constitucional Expediente N° 594-99-AA/TC

Cita Textual

[...] Que habiéndose acreditado en autos la decisión de cesar al demandante por límite de edad, se ha vulnerado los derechos constitucionales relativos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, ya que por razones de edad se estaría privando a un docente de ejercer la cátedra universitaria, cuando 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 propias de un académico; o de desarrollar funciones administrativas que viene cumpliendo así como las de alta dirección que por ley le corresponde en el ámbito de sus responsabilidades académicas, que se le pueden encargar.

Análisis Jurisprudencial

De la presente Sentencia, es preciso resaltar que la medida de cesar a los trabajadores docentes en razón de su edad, constituiría en una clara vulneración a sus derechos constitucionales, en este sentido la edad no es una causal de cese del ejercicio de la docencia. Por lo mismo, cualquier dispositivo que tenga por objeto dicha finalidad, no debe ser aplicado a los trabajadores docentes, ya que contravienen el Ordenamiento Jurídico.

Derecho al trabajo, a la No Discriminación y a la igualdad

Sentencia del Tribunal constitucional recaída en el Expediente N° 1485- 2001-AA/TC

Cita Textual

“Habiéndose acreditado en autos la decisión de cesar al demandante, se han vulnerado sus derechos constitucionales relativos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, ya que por razones de edad se estaría privando a un docente de ejercer la cátedra universitaria, cuando 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.”

Análisis Jurisprudencial

De la presente Sentencia, se puede resaltar que el trabajador docente al tener 70 años de edad no incurre en una causal para su cese, y que esta medida es a todas luces una arbitrariedad y un acto que viola los Derechos Constitucionales, toda vez que lo principal en el ejercicio de la docencia es la plena capacidad para desarrollarla.

Descripción y Análisis de Posición de Expertos

Objetivo General: Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios mayores de 70 años en universidades publicas

Pregunta N°1: ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

Peralta (2017) sostiene:

[...]Si vulnera el derecho al trabajo de los docentes universitarios, debido a que hay muchos docentes universitarios que llegan a la edad de 70 años a más, que son unas eminencias en el saber, pero desgraciadamente con la ley universitaria se pierden a grandes docentes por cuanto ya no podrían ejercer su trabajo.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

Si, dado que en la realidad existen docentes mayores de 70 años que pueden continuar laborando.

Salinas (2017) afirma:

Considero que tal y como esta descrito, si vulnera el derecho de los trabajadores de seguir ejerciendo la carrera profesional, por cuanto se le limita a seguir desempeñando su actividad laboral, asimismo no se le considera su experiencia como un factor importante; debido a que existen docentes con más de 70 años.

La Torre (2017) señala:

Considero que vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años por cuanto se le debería ampliar el tiempo de trabajo.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

Sí, es de evidenciarse vulneración del derecho al trabajo de los docentes universitarios, la cual nuestra constitución resguarda.

Velarde (2017) sostiene:

Evidentemente si vulnera el derecho al trabajo de los docentes universitarios, debido a que la norma le restringe a seguir desempeñando su labor como docente ordinario; asimismo se le debe considerar su experiencia.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Si se vulnera porque todas las personas tienen el derecho de trabajar, la constitución y las leyes laborales no establecen un límite de edad para trabajar.

Castro (2017) señala:

Si vulnera el derecho al trabajo, dado a que existen docentes mayores de 70 años con un gran potencial de conocimientos, experiencias, con todas sus capacidades que pueden continuar desempeñándose como docente universitario.

Ponce (2017) sostiene:

Considero que la Ley Universitaria si vulnera el derecho al trabajo; asimismo no considera la experiencia que posee como docente universitario, ya que les restringe a seguir desempeñándose como docente ordinario.

Villafuerte (2017) señala:

Claro que sí, vulnera el derecho al trabajo de los docentes mayores de 70 años, ya que tienen derecho de continuar laborando.

Pregunta N° 2: ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docentes extraordinarios por ser mayor de 70 años?

Peralta (2017) sostiene:

Los factores de vulneración son la discriminación, la desigualdad que se origina en razón a la edad, debido a que la norma legal establece que solo podrá ejercer la docencia bajo la condición de docente extraordinario.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

El derecho al trabajo, a la continuidad laboral y la estabilidad laboral.

Salinas (2017) afirma:

La norma no considera la experiencia del docente más aun generaliza la edad con el desarrollo profesional; asimismo afecta el principio de continuidad laboral.

Los docentes deberían ser evaluados no por años sino por su capacidad intelectual.

La Torre (2017) señala:

Los docentes deberían ser evaluados no por años sino por su capacidad intelectual.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

Los factores de vulneración son el derecho al trabajo, la discriminación respecto a la edad, la estabilidad laboral.

Velarde (2017) sostiene:

La falta de consideración de la experiencia y su trayectoria académica en razón a su edad.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Los factores son que no se respetan la experiencia y la capacidad del docente, la edad no es un referente de mal servicio docente.

Castro (2017) señala:

Los factores de vulneración son que no se considera los años laborados, las experiencias adquiridas; considerando que una persona mayor de 70 años no es capaz de seguir con su normal desenvolvimiento como docente.

Ponce (2017) sostiene:

Los factores de vulneración son que la ley universitaria no considera los años de experiencia que el docente ha adquirido; asimismo afecta de manera directa la estabilidad laboral.

Villafuerte (2017) señala:

Que no se toma en consideración la experiencia la cual se ha adquirido en el transcurso como docente universitario; el cual genera afectación al derecho al trabajo.

Pregunta N°3: ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

Peralta (2017) sostiene:

No se quiere restar a los docentes universitarios jóvenes pero el separar a un docente en razón a la edad no contribuye a una educación universitaria de calidad, debido a que el docente mayor de 70 años tiene experiencia, estudios que ha adquirido durante toda su vida el cual está mejor capacitado para contribuir a la educación universitaria de calidad.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

No, ya que la experiencia como docente data más que por la edad cronológica.

Salinas (2017) afirma:

No, por el contrario considero que los docentes con experiencia, trayectoria académica contribuye muchísimo sobre todo en el campo del saber; la norma genera un problema en la educación, debido a que se necesita un plan de contingencia a largo plazo y no sacar de forma repentina a los docentes universitarios.

La Torre (2017) señala:

No, porque la calidad no se mide por los años sino por la inteligencia.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

No, debido a que la experiencia es un factor muy importante para una educación universitaria de calidad.

Velarde (2017) sostiene:

No, debido a que uno de los elementos para una educación de calidad es la experiencia; los cuales permiten una mejor transmisión de conocimientos.

De igual manera Flores (2017) afirma:

No necesariamente, como se manifestó en el punto anterior, hay muchos docentes mayores de 70 años que son mejor apreciados por los alumnos.

Castro (2017) señala:

No, debido a que hay docentes que pueden seguir desempeñándose, con todas sus capacidades, lo que origina la norma es limitar a los estudiantes de tener eminencias con grandes conocimientos y buenas experiencias como docentes.

Ponce (2017) sostiene:

No, debido a que el docente universitario mayor de 70 años posee un gran valor agregado, el cual es la experiencia; asimismo sumamente importante para una buena educación de calidad.

Villafuerte (2017) señala:

No, ya que para una educación universitaria de calidad es imprescindible la experiencia para en base a ello construir sólidos conocimientos.

Objetivo Especifico 1: Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años

Pregunta N°4: ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarle ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

Peralta (2017) sostiene:

Lógicamente hay una vulneración y la constitución establece la no discriminación por ninguna razón en este caso por la edad, pero la ley universitaria si está haciendo discriminación por que solo les considera de manera secundaria bajo la condición de docente extraordinaria, el cual generara favoritismo pues solo las personas allegadas podrán acceder a esas plazas mas no se garantiza que este proceso va ser transparente.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

Si transgrede, ya que limita el libre ejercicio de la cátedra y el desarrollo del derecho del catedrático.

Salinas (2017) afirma:

Si transgrede y es desigual porque básicamente está tomando criterios subjetivos generalizados en base a la edad.

La Torre (2017) señala:

No, pero de alguna forma debe de interpretarse la norma: la Constitución Política y la ley universitaria.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

Si, la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad asimismo limita solo a ejercer la docencia ordinaria en razón a la edad.

Velarde (2017) sostiene:

Si, el dispositivo legal señalado vulnera el derecho a la igualdad y es discriminatorio, en razón a la edad, considerando que la capacidad académica se rige en base a la edad.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Si transgrede la igualdad y la no discriminación, los docentes no deben ser evaluados por la edad sino por su capacidad docente. Hay jóvenes que pueden ser muy malas en la docencia.

Castro (2017) señala:

Si, al no permitirle el libre ejercicio de la docencia ordinaria.

Ponce (2017) sostiene:

Obviamente si transgrede el derecho a la igualdad; el cual posee todo docente universitario asimismo existe discriminación por parte de la ley universitaria por su edad.

Villafuerte (2017) señala:

Claro que sí, la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación no considerándole su trayectoria académica y que tiene todas sus facultades para su normal desarrollo como docente ordinario.

Objetivo Especifico 1: Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años

Pregunta N°5: ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

Peralta (2017) sostiene:

Solo permitiéndole ejercer la docencia en la condición de extraordinario asimismo al no permitirle desempeñar cargos administrativos.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

Primero surte una discriminación por razón de la edad, segundo surte una vulneración al derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

Salinas (2017) afirma:

No considerándole su experiencia académica y que existen docentes con todas sus facultades que pueden seguir desempeñándose como docente ordinario; asimismo no considerándole los años los cuales el docente ha ido escalando, luchando para hacer carrera administrativa y a los 70 años con todas sus facultades y su experiencia riquísima volcada en años, por la norma le saca del cargo.

La Torre (2017) señala:

Que el docente universitario mayor de 70 años debe de mantener su cargo, salvo bajo rendimiento.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

Al discriminarle en razón de su edad, no considerándole su derecho a la igualdad el cual posee todo persona; asimismo restringiéndole a continuar desempeñando en la actividad administrativa.

Velarde (2017) sostiene:

La transgresión se materializa al restringirle seguir desempeñando su labor como docente ordinario por el simple hecho natural de tener más de 70 años, criterio discriminatorio; a su vez se le limita a ocupar cargo administrativos sin importarle cuanto el docente se ha preparado, cuantos años le ha tomado estar en el cargo.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Una persona no necesariamente puede cumplir con los servicios administrativos, pueda ser que no tenga ni preparación ni vocación para ese trabajo.

Castro (2017) señala:

La discriminación en razón a su edad, es una forma directa de transgresión debido a que se considera la edad como un factor importante para determinar la capacidad intelectual y el desempeño en el aula del docente universitario asimismo en su función administrativa.

Ponce (2017) sostiene:

Existe transgresión al excluirle en función a su edad de desempeñarse como docente ordinario, a su vez en el área administrativa mediante los cuales se vulnera de forma efectiva su derecho al trabajo.

Villafuerte (2017) señala:

Se le vulnera el derecho al trabajo al solo permitirle desempeñar la docencia extraordinaria; la misma que afecta de forma directa a la estabilidad laboral.

Objetivo Especifico 1: Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años

Pregunta N°6: ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

Peralta (2017) sostiene:

No, porque la edad no refleja la capacidad y si el docente tiene toda su facultad intelectual debería seguir desempeñándose en su cargo.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

No, dado que sería atentatorio a los derechos laborales.

Salinas y La Torre (2017) afirman:

No estoy de acuerdo, ya que la norma no debería ser tan restringible y debería de establecer evaluación física y académica que el docente se encuentre lucido, que los estudiantes le entiendan; asimismo se encuentren con buena capacidad mental y si cumple dejarles que sigan en su labor.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

No estoy de acuerdo, ya que la edad del no denota la capacidad del docente universitario; más aún los docentes mayores tienen una gama de experiencias.

Velarde (2017) sostiene:

No, dado que existen docentes universitarios que son grandes eminencias; los cuales poseen todas sus capacidades para continuar en sus cargos.

De igual manera Flores (2017) afirma:

No, como manifesté anteriormente la edad no es sinónimo de eficiencia. Los directivos con mayor edad transmiten experiencias y respeto a los docentes y trabajadores que están bajo su responsabilidad.

Castro (2017) señala:

No, dado que la norma no debería generalizar a los docentes por su edad.

Ponce (2017) sostiene:

No, debido a que la edad no denota incapacidad para continuar desempeñándose como docente ordinario a su vez ocupar cargos administrativos.

Villafuerte (2017) señala:

Estoy en desacuerdo dado que la norma debería de considerar a la experiencia con un atributo mas no discriminarlo por su edad más aún si se encuentra lucido y con todas sus facultades.

Objetivo Especifico 2: Determinar la vulneración de los Derechos Adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

Pregunta N° 7: ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

Peralta (2017) sostiene:

Si contraviene los derechos adquiridos en el punto específico de señalar 70 años como edad límite para el desempeño de docencia ordinaria; no considerando a aquellas personas que tienen 70, 80 años que se encuentran plenos, lucidos, capaces; siendo un claro ejemplo Javier Valle Riestra.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

Si, como el derecho a la estabilidad laboral, seguridad jurídica, continuidad laboral.

Salinas y La Torre (2017) afirman:

Si contraviene derechos adquiridos por los cuales el docente universitario ha tenido que escalar las etapas con mucho esfuerzo y dedicación y ahora que esta ley universitaria es tan exigente todo el esfuerzo en nada; el mismo que afecta de forma directa a la estabilidad laboral del docente universitario

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

Es evidente la contravención de los derechos adquiridos de los docentes universitarios, los cuales se evidencian en la contravención al derecho a la estabilidad laboral.

Velarde (2017) sostiene:

Si existe contravención a los derechos adquiridos como a la seguridad jurídica laboral y a la estabilidad laboral para el cual ha el docente se ha esforzado tanto ya sea para desempeñarse como docente ordinario u ocupar cargos administrativos.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Por supuesto, existen derechos adquiridos que se estarían vulnerando con la nueva ley universitaria.

Castro (2017) señala:

Si es de evidenciarse la contravención de los derechos adquiridos; ya que mediante la norma de manera despectiva solo permite al docente desempeñarse como docente extraordinario.

Ponce (2017) sostiene:

Si contraviene los derechos adquiridos, los cuales ha sido conseguido a lo largo de su labor académica; como es el derecho a la estabilidad laboral y la continuidad laboral.

Villafuerte (2017) señala:

Si, la ley universitaria vigente vulnera los derechos adquiridos de los docentes universitarios despojándole de la estabilidad laboral y restringiéndole a solo formar parte de la docencia extraordinaria.

Objetivo Especifico 2: Determinar la vulneración de los Derechos Adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

Pregunta N° 8: ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

Peralta (2017) sostiene:

No estoy de acuerdo, ya que es discriminatorio; asimismo perjudica a los docentes universitarios que han entrado a trabajar con la antigua ley universitaria; asimismo hay docentes que han pasado los 70 años son buenos, tienen la experiencia y deberían seguir en sus cargos.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

Siempre y cuando favorezca al trabajador docente y a sus derechos adquiridos.

Salinas y La Torre (2017) afirman:

No estoy de acuerdo, ya que vulnera el derecho a seguir desempeñándose como docente ordinario; más aún que existen docentes que se encuentran con todas sus facultades mentales y pueden seguir con su normal labor.

La Torre (2017) señala:

Si.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

No estoy de acuerdo, debido a que vulnera los derechos del trabajador.

Velarde (2017) sostiene:

No reconoce los derechos ya adquiridos de la ley universitaria; motivo por el cual no estoy de acuerdo.

De igual manera Flores (2017) afirma:

No estoy de acuerdo y vulnera derechos constitucionales del trabajador.

Castro (2017) señala:

No estoy de acuerdo; ya que vulnera los derechos de los docentes universitarios.

Ponce (2017) sostiene:

No estoy de acuerdo; pues no considera los derechos ya adquiridos como docente universitario.

Villafuerte (2017) señala:

No estoy de acuerdo; pues no toma en cuenta los derechos ya atribuidos como docente universitario.

Objetivo Específico 2: Determinar la vulneración de los Derechos Adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

Pregunta N° 9: ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 “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 docente

extraordinario y no podrán ocupar cargos administrativos” de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

Peralta (2017) sostiene:

La ley que atenta contra los derechos de los trabajadores independientemente de los cargos que tienen debe ser derogada por que la ley máxima que es la constitución determina la protección de todos los trabajadores a un trabajo, la cual estará restringiendo el contrato de trabajo a aquella persona más de 70 años y la cual no debería ser así salvo que no se halla capacitado, no haya adquirido un grado, si es todo lo contrario cumple con todos objetivos de la norma estos no deberían de ser separados salvo por renuncia.

De la misma manera Castro (2017) sostiene:

Si, dado que especifica claramente la discriminación al trabajo por razón de la edad.

Salinas y La Torre (2017) afirman:

Si considero que debe ser derogado, incluso no estoy de acuerdo si el congreso aprueba como edad límite 75 años; ya que se debería aplicar una evaluación la cual designe si el docente se encuentra en las facultades de continuar.

De la misma forma Wenzel (2017) sostiene:

Si debería ser derogada: ya que de forma directa vulnera el derecho del docente universitario.

Velarde (2017) sostiene:

Si debe ser derogada porque es una norma discriminatoria la cual mide las facultades como docente en base a su edad.

De igual manera Flores (2017) afirma:

Si debería ser derogado por lo que manifesté anteriormente, un docente no necesariamente tiene interés o vocación para un trabajo administrativo.

Castro (2017) señala:

Si porque generaliza la actividad docente con la edad cronológica; de esta forma discrimina a un docente en base a su edad.

Ponce (2017) sostiene:

Si considero que la norma citada, debería ser derogada.

Villafuerte (2017) señala:

Debe ser derogada, debido a que la norma denota discriminación, ya que vulnera el derecho al trabajo asimismo genera desigualdad en razón a la edad.

Análisis de Posición de Expertos

Objetivo General

Pregunta N° 1: ¿Considera Usted que la Ley universitaria en el cuarto párrafo del artículo 84 vulnera el Derecho al Trabajo a los Docente universitarios mayores de 70 años?

Los entrevistados coinciden en señalar que en la actualidad hay Docentes mayores de 70 años, que por su experiencia y capacidades pueden ejercer su profesión de manera plena, es un capital humano que no debería ser discriminado, ya que El Trabajo es un Derecho Constitucional.

Pregunta N° 2: ¿Cuáles son los factores de vulneración del Derecho al Trabajo bajo la condición de Docente Extraordinario por ser mayo de 70 años?

Los entrevistados coinciden de manera unánime en considerar los factores de vulneración recaería en el Derecho al Trabajo, a la continuidad Laboral y la Estabilidad Laboral, ya que no se respeta la experiencia y capacidad del docente, en ese sentido la edad no sería un argumento válido de la mala calidad como docente, debiendo ser la capacidad intelectual un valor adicional.

Pregunta N° 3: ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

Se puede precisar que los entrevistados coinciden en señalar que al separar a un docente del ejercicio de su profesión no se contribuiría a una educación de

calidad, toda vez que la experiencia es un valor agregado de importante aporte que se le puede dar a la educación universitaria en el campo del saber.

Objetivo Específico N°1

Pregunta N° 4: ¿Explicar la vulneración del Derecho a la Igualdad y No Discriminación en el Trabajo en los docentes Universitarios mayores de 70 años?

Los entrevistados en su mayoría coinciden en señalar que existe una transgresión al Derecho a la Igualdad y No Discriminación en el Trabajo, debido a que se pone limitaciones al ejercicio de la docencia, siendo una medida que a todas luces es inconstitucional, por el hecho de menoscabar el desarrollo de la Persona Humana, en su calidad de Trabajador.

Pregunta N° 5: ¿De qué manera, Usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

Los entrevistados coinciden en señalar que evidentemente se vulnera el Derecho del trabajador docente porque la edad no es un sustento que fundamente totalmente la incapacidad del mismo, y las aptitudes necesarias para el ejercicio de las labores que desempeña un académico.

Pregunta N° 6: ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docente mayores de 70 años según la Ley Universitaria, para directivos?

Los entrevistados coinciden en que la separación de la docencia por obtener más de 70 años de edad no es aceptable, debido a que la experiencia es vital en el

desarrollo del cargo que se desempeña, en el caso concreto toda separación estaría vulnerando Derechos Constitucionales que son inaceptables.

Objetivo Específico N°2

Pregunta N° 7: ¿Considera Usted que la Ley Universitaria contraviene los Derechos ya Adquiridos de los Docentes Universitarios mayores de 70 años?

Los entrevistados coinciden en señalar que efectivamente se estaría afectando los Derechos Adquiridos de los Docentes Universitarios, ya que este régimen especial está siendo injusto con los trabajadores docentes al vulnerar la Estabilidad Laboral, Seguridad Jurídica Laboral, Continuidad Laboral, debiendo ser considerada atentatorio de los preceptos Constitucionales.

Pregunta N° 8: ¿Está de acuerdo que la Ley Universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

Los entrevistados coinciden en indicar que efectivamente están de acuerdo siempre y cuando se favorezca al trabajador docentes, caso contrario no se estaría de acuerdo, ya que vulnera tanto principios laborales como derechos constitucionales.

Pregunta N° 9: ¿Cree Usted que el cuarto párrafo del artículo 84 “la edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es 70 años. Pasada esta edad solo podrán ejercer la docencia bajo la condición de docente extraordinario y no podrán ocupar cargo administrativo” de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

Los entrevistados coinciden en señalar que efectivamente se debería derogar, ya que es evidente que está atentando contra los Derechos Constitucionales que tiene el trabajador docente, ya que la edad como factor de restricción del ejercicio de su trabajo es discriminatorio.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Aproximación al objeto de estudio

En esta parte de la Investigación se contrastaran los resultados obtenidos de los trabajos previos, las entrevistas y los análisis de documentados que abordan los objetivos fijados en la presente investigación, de manera que se buscara identificar los factores que se relacionan respecto del análisis del Derecho al Trabajo de los Docente Universitarios mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la Ley Universitaria N° 30220.

Discusión N° 1

Objetivo General: Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios mayores de 70 años en universidad pública.

Discusión de antecedentes:

Rodríguez (2013) en su tesis para obtener el título de master titulada “Discriminación por sexo y edad en la contratación de personal para puestos intermedios y bajos, en la empresa privada y pública en Tegucigalpa, año 2012” presentada en su casa de estudios Universidad Pedagógica Nacional Francisco. Tegucigalpa, Honduras, en su conclusión señala que:

[...] El trabajo dignifica al ser humano, por eso el tener un empleo le da la posibilidad de tener una vida digna y productiva. Todas las personas necesitan de un empleo y de un salario acorde, con el que se pueda suplir las necesidades básicas en sus hogares.

Cabe resaltar que en la conclusión de la presente investigación el autor resalta la vital importa que tiene en trabajo para la vida, siendo un punto de realce

que el pleno desarrollo del mismo contribuirá a que se proteja su dignidad, ya que constituye un medio para su realización y subsistencia como Persona.

Herranz (2015) en su tesis doctoral titulada “La Discriminación de las personas mayores: régimen jurídico y realidad social” presentada en su casa de estudios Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España, en su conclusión señala que:

[...] Tras completar nuestra investigación y analizar la distinta normativa, la doctrina constitucional y la opinión de distintos autores, podemos definir, desde el punto de vista jurídico, la “discriminación de las personas mayores” como: “toda diferencia de trato antijurídica, hacia las personas mayores, en tanto miembros de ese colectivo, o por tener una determinada edad que, generalmente, en el Derecho español se ha fijado en los 65 años”. (p.467)

En este sentido en la referida conclusión se hace mención de que deviene en antijurídico todo trato de discriminación a la persona en razón de su edad, ya que contraviene el ordenamiento jurídico, limitando sus derechos laborales

Por otro lado, del análisis de la fuente documental se verifica la importancia de la intervención del Estado para asegurar el Derecho al Trabajo de docentes universitarios mayores de 70 años, ya que de esta forma se le podrá asegurar un digno desenvolvimiento académico en el marco de su desarrollo profesional y a su vez no se dejara desamparado por medio de la vulneración a sus derechos laborales que menoscaba los derechos de este sector de docentes que han adquirido los 70 años de edad.

Discusión interna:

Para Campos (2012) autor del diccionario de derecho laboral; el derecho al trabajo “es una atribución la cual posee toda persona para utilizar su fuerza de trabajo en armonía con sus aptitudes y saberes” (p.191). En este sentido es de tener en cuenta que esta atribución encierra dos aspectos los cuales por un lado, conlleva para el Estado la responsabilidad de proporcionar a todas las personas capaces para el trabajo la posibilidad de laborar en la actividad que desee, de acuerdo con sus aptitudes y conocimientos.

Por otro lado, nadie puede limitarle a otra persona el ejercer una actividad lícita; este principio solo es manifestación en general, debido a que resulta absurdo el hablar de este derecho, debido a que el Estado no se ha preocupado por generar suficientes puestos de trabajo que ocupen una gran cantidad de personas las cuales se encuentren con la capacidad de laborar.

La Sentencia del Tribunal constitucional en el Expediente N° 594-99-AA/TC la cual expresa lo siguiente:

[...] Que habiéndose acreditado en autos la decisión de cesar al demandante por límite de edad, se ha vulnerado los derechos constitucionales relativos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, ya que por razones de edad se estaría privando a un docente de ejercer la cátedra universitaria, cuando 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 propias de un académico; o de desarrollar funciones administrativas que viene cumpliendo así como las de alta dirección que por ley le corresponde en el ámbito de sus responsabilidades académicas, que se le pueden encargar.

De la presente Sentencia, es preciso resaltar que la medida de cesar a los trabajadores docentes en razón de su edad, constituiría en una clara vulneración a sus derechos constitucionales, en este sentido la edad no es una causal de cese para el ejercicio de la docencia. Por lo mismo, cualquier dispositivo que tenga por objeto dicha finalidad, no debe ser aplicado a los trabajadores docentes, ya que contravienen el Ordenamiento Jurídico, por limitarles el libre ejercicio de sus Derechos Constitucionales, ya sea al Trabajo entre otros como la Continuidad Laboral, Estabilidad laboral que se derivan del mismo.

Discusión personal:

De lo expresado por los entrevistados han coincidido en señalar que efectivamente existiría una vulneración al Derecho al Trabajo, Estabilidad Laboral y Continuidad Laboral hacia los docentes mayores de 70 años, si estos no se mantienen en sus puestos como docentes ordinarios, toda vez que en la actualidad existen muchos docentes mayores de 70 años que por su experiencia y capacidad pueden ejercer su profesión de manera plena, siendo la edad una mera excusa y no un fundamento valedero que demuestre incapacidad

intelectual, ya que la educación de calidad solo podrá ser alcanzada con la experiencia y capacidad del docente que por su trayectoria se traduce en docentes de prestigio.

Aunado a ello, desde mi punto de vista el no permitir a un docente mayor de 70 años ejercer la cátedra como docente ordinario en razón a la edad, estaría vulnerando su Derecho al Trabajo, Estabilidad Laboral y Continuidad Laboral, ya que se toma como criterio para el mismo un factor biológico natural de toda persona para limitar sus Derechos, los cuales equivocadamente estarían dejando de lado la capacidad y experiencia como intelectual e investigador.

Por otro lado conforme a este punto los docentes universitarios que han sido entrevistados manifiestan su desacuerdo con la forma en la que la Ley Universitaria estaría discriminando a los docentes universitarios mayores de los 70 años; así mismo los docentes universitarios entrevistados aseveraron que la inadecuada regulación de la Ley Universitaria, es uno de los factores que influye a vulnerar el derecho de los trabajadores decentes mayores de 70 años, por lo cual sería necesario la insatisfacción de los docentes universitarios, respecto a esta medida que limita el ejercicio de la docencia como docente ordinario a aquellos que llegan a tener 70 años de edad, para garantizar un servicio de calidad.

Discusión Nº 2

Objetivo Específico 1: Explicar la vulneración al Derecho a la Igualdad y no discriminación en el Trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Discusión de antecedentes:

Peláez (2015), en su trabajo de investigación tesis titulada “La Discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea”, presentada en su casa de estudios Universidad de Barcelona. Barcelona, España, de la cual podemos tomar en cuenta una de las conclusiones resaltante sobre el tema de discriminación, la misma que nos refiere:

[...] El Derecho a la igualdad y a la no discriminación es un principio o valor en el que se fundamenta el Estado Social y Democrático de Derecho. El mismo opera sobre la dignidad del ser humano que es equitativo sobre toda persona, repeliendo toda discriminación. En este sentido la discriminación puede ser entendida como un grave atentado contra los Derechos Humanos, que atenta contra la dignidad y siendo considerada una injusticia social. De este modo al referirnos a la discriminación hacia un trabajador por su edad, nos referiríamos a sus Derechos Humanos Laborales. (p. 430).

Cabe resaltar que la conclusión a la que se llegó en la referida tesis señala que el ordenamiento jurídico se encuentra vinculado con la protección de aquellos parámetros que intervienen ante cualquier acontecimiento que busque menoscabar los Derechos Constitucionales de la persona y se señala que el trabajador de edad madura también es persona, haciendo referencia a que el trato al cual se encuentre sometido es igualitario para toda persona, precisando que la discriminación no es una forma aceptable de trato.

Discusión interna:

Para Bobbio (1993) “la igualdad es un elemento importante para una coexistencia ordenada y armoniosa, (...) la misma que viene a ser anhelo constante de las personas que habitan en sociedad” (p. 53). Se precisa que en medio de los numerosos derechos protegidos por nuestra Constitución Política, este derecho es el más tratado y a su vez el más transgredido.

Nuestra carta magna en su artículo 2 precisa que toda persona sin distinción debe ser tratada en iguales condiciones y leyes.

No obstante cabe resaltar que todo lo manifestado no coincide con la realidad en la que vivimos; ya que las leyes deberían tener una aplicación igualitaria para todos sin distinción; lo cual es relativo, uno de los casos en los que se puede evidenciar que la norma legal no trata a todos por igual se encontraría al establecer en el cuarto párrafo del artículo 84 de la actual ley universitaria; que a partir de los 70 años de edad un docente universitario no podrá seguir ejerciendo su labor como docente ordinario en universidad pública, de esta manera se menoscabaría su derecho a la igualdad.

Asimismo Rodríguez (2007) hace referencia a la discriminación como la acción mediante el cual se realiza un trato diferente a una persona o grupos de personas teniendo como causa sus características personales o naturales (p.247).

Es de precisar que el trato discriminatorio es una conducta no permitida por nuestro ordenamiento legal, se puede respaldar que el derecho al Trabajo y no discriminación por la edad serían pilares importantes a proteger por parte del Estado, ya que la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de protección por del Estado.

Discusión personal:

De lo expresado por los entrevistados por unanimidad han manifestado que se les está vulnerando el Derecho a la Igualdad y no discriminación de los docente mayores de 70 años, debido a que se le limita el ejercicio de la docencia, siendo una medida inconstitucional, menoscabar el desarrollo de la Persona Humana, en su calidad de Trabajador, en este sentido la separación de la docencia por obtener más de 70 años de edad no es aceptable, debido a que la experiencia es vital en el desarrollo del cargo que se desempeña, en el caso concreto toda separación estaría vulnerando Derechos Constitucionales, recayendo en inaceptables.

A razón de ello, los entrevistados coinciden en afirmar que en nuestro país la Ley Universitaria desde su vigencia ha tenido mucha oposición debido a la poca objetividad al no considerar a la experiencia como un recurso de vital trascendencia en la formación de los futuros profesionales, toda vez que se señala una buscar un avance en la calidad educativa sin considerar a aquellos que por su trayectoria en cuanto a su experiencia pueden brindar mucho para el logro de tal fin y que de una manera absurda se estaría negando la oportunidad de muchas alma mater a contar con un equipo de docentes de prestigio en educación universitaria.

Desde mi punto de vista es evidente que se está transgrediendo el Derecho a la Igualdad y no discriminación de los docentes universitarios mayores de 70 años al no permitirles ejercer docencia en calidad de ordinario, ya que no

deben ser evaluados por la edad, sino por su capacidad docente, toda vez que existen jóvenes que no tienen un buen desempeño como docentes y que la medida fundada en la edad, no permitiría alcanzar el objetivo de obtener una educación de calidad en nuestro país; por lo tanto la edad no es un sustento que fundamente totalmente la incapacidad de los trabajadores docentes, y las aptitudes necesarias para el ejercicio de las labores que desempeña un académico.

Discusión Nº 3

Objetivo Específico 2: Determinar la vulneración de los derechos adquiridos de los docentes Universitarios mayores de 70 años.

Discusión de antecedentes:

Castro y Suárez (2002), en su tesis para obtener el título de Abogada titulada “El Derecho de auxilio de cesantía: ¿Derecho Adquirido o Expectativa de Derecho en la Nueva Ley de protección al Trabajador, presentada en su casa de estudios Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica, de la cual podemos considerar que entre sus conclusiones al término de su investigación se refiere al tema en cuestión de la siguiente manera:

[..] Y siendo que uno de los pilares fundamentales del Derecho de Trabajo ha sido el principio protector, es importante mencionar que parece que el mismo está siendo sometido a nuevos cambios que parece estarle acortando su vida, pues es indudable que el mismo nació, con el único fin de proteger los intereses de los trabajadores, hecho que se hace evidente cuando se reconoce la situación de desigualdad que existen entre el patrono y el trabajador, de manera si estos principios rectores no existieran, todavía se viviría en el reino de la esclavitud.

En primer lugar, que el Derecho al Trabajo es el máximo protector de los intereses de los trabajadores, garantizando la igualdad.

[..] Sin embargo no se puede pasar por alto el hecho que toda sociedad esta sujeta a cambios constantes, a los cuales el derecho no escapa. Es así como el Derecho al Trabajo en estas últimas décadas ha dado un giro notable en algunos aspectos

que antes eran bastantes claros y que no admitían dudas, tal es el caso de los derechos adquiridos, los que según la concepción tradicional eran: los que por razón de la misma ley se encuentra irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio de una persona.

En segundo lugar, que por los Derechos Adquiridos el ordenamiento le garantice la Seguridad Jurídica a las Personas, no permitiendo la modificación de normas que de una forma afecten derechos o situaciones que se incorporan al patrimonio del trabajador docente.

Discusión interna:

Para Alessandri, Somarriva citando al escritor italiano Gabba (1961) señalan: “Que los derechos adquiridos vienen a ser todos aquellos derechos los cuales son fruto de un hecho ejecutado de acuerdo a la ley vigente en el momento en el que el suceso se origina y asimismo vienen formado parte del patrimonio de la persona, los cuales prevalecen sin que importe que en el tiempo rige otra norma” (p.180). De la presente concepción se percibir que los autores indican que las expectativas en la teoría es la confianza de ejercer un derecho originado con la vigencia de una norma.

Asimismo Rojilla (1962); la teoría fue iniciada por Blondeau, y desarrollada completamente Merlín, el cual respalda el principio irretroactividad de la norma legal en la custodia de los derechos adquiridos, los mismos que no podían ser cambiados por la nueva ley. (p.42). La teoría de los derechos adquiridos precisa que una vez de adquirido el derecho el cual forma parte del patrimonio, ya no se puede despojar, aunque entre en vigor otra nueva ley; la misma que confronta a la antigua.

Asimismo para entender si un derecho viene a ser adquirido o no, hay que delimitar, en una circunstancia específica, si ha entrado el derecho en el patrimonio de la persona, es derecho adquirido y si no se será considerado como tal más aún se encontrarían expuestas a ser alterados por nuevas normas legales; ya que el exponente el cual desarrollo la presente teoría una norma es retroactiva en el momento en que se destroza o limita un derecho ya adquirido por una norma

anterior, lo cual no lo será si lo que extermina es una sencilla capacidad legal o sencilla expectativa.

Discusión personal:

De lo expresado en las entrevistas se ha logrado evidenciar que efectivamente se está afectando los Derechos Adquiridos de los Docentes Universitarios tales como: Derecho a la Estabilidad Laboral, a la Seguridad Jurídica Laboral y Continuidad Laboral, de esta manera es necesario señalar en última instancia que los efectos que pueda surtir la Ley Universitaria, deban estar direccionada en favorecer al trabajador docente.

Desde mi punto de vista se estaría contraviniendo los Derechos adquiridos, en el punto específico de señalar 70 años como edad límite para el desempeño de la docencia ordinaria, debido que hay docentes mayores de 70 años a más, que se encuentran con plena capacidad, lucidos, así mismo contravendría los Derechos Adquiridos que fueron adquiriendo a través de los años con su desempeño como docente, encontrándose en las diferentes categorías como: auxiliar, asociado y principal, escalando los niveles, y que cada uno de los niveles es alcanzado con esfuerzo, dedicación para el logro, dando años de esfuerzo y ahora la Ley Universitaria es restrictiva al establecer edad límite, el esfuerzo sería en vano por negarle a seguir la docencia en el nivel que se encuentre por la edad.

Por ello cabe resaltar la importancia de la existencia de una norma que tutele los derechos de los docentes mayores de 70 años para mitigar el cese del ejercicio de la docencia por parte de este sector de trabajadores, que vienen siendo víctimas de la Ley Universitaria que de una forma arbitraria está dejándolos en el abandono y detrimento al no permitírseles desempeñarse como docentes ordinarios.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha analizado la vulneración del derecho al trabajo en docentes universitarios mayores de 70 años en universidades públicas; mediante el cual se puede concluir que el límite para el ejercicio de la docencia universitaria vulnera derechos de los docentes universitarios en razón a su edad; porque es una medida atentatoria a la Constitución y a los Derechos fundamentales, entre los cuales tenemos el acceso al trabajo, así como la igualdad y No Discriminación y la Estabilidad laboral, debido a que no se estaría considerando la experiencia del trabajador docente como un elemento sustancial a la hora de buscar el aseguramiento una educación universitaria de calidad.

SEGUNDA: Se ha explicado la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios porque la inadecuada regulación respecto del límite de 70 años para el ejercicio de la docencia en la calidad de ordinario y la restricción a ocupar cargos administrativos, devendría en arbitraria y discriminatoria, debido a que cuando se pretende cesar a un docente por razones de edad, se adopta una decisión contraria a la razón y el sentido común, ya que el hecho de llegar a una edad determinada no significa necesariamente una disminución de las aptitudes necesarias para el ejercicio de las labores que desarrolla un académico.

TERCERA: Se ha determinado la vulneración a los derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años porque la restricción del ejercicio de la docencia en calidad de ordinario a quienes hayan alcanzado los 70 años, ven afectado su derecho al ejercicio de la docencia, debido a que los Derechos Adquiridos que el docente haya obtenido en el transcurso de su desempeño y buena labor, devendrían de manera arbitraria a negársele, por el solo hecho de su edad, en este sentido debe entenderse como una restricción incoherente al sentido e inconstitucional, toda vez que está medida no debería dejar de lado la calidad y capacidad de un docente por su edad.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda la modificación o derogación del cuarto párrafo del artículo 84 de la Ley Universitaria, y que permita el ejercicio de la docencia universitaria en la calidad de ordinario a los docentes mayores de 70 años, respetando los derechos laborales de los docentes y ciudadanos en última instancia, los cuales vean reflejados la protección de sus Derechos dentro del Sistema Laboral, el mismo que ha desarrollado principios que buscan lo más favorable al trabajador docente.

SEGUNDA: Se recomienda que los docentes mayores de 70 años sean evaluados al igual que toda la plana docente y de no comprobarse la existencia de incapacidad física o mental, el docente debería continuar con el ejercicio de las labores propias de un académico, no debiendo ser objeto de discriminación, todo lo contrario debiendo recibir los mismos Derechos como trabajador en la aplicación de sus derechos, toda vez que la Constitución ha previsto la protección que sustenta el desarrollo pleno de la Persona Humana en su Calidad de Trabajador.

TERCERA: Se recomienda que los docentes universitarios sigúan ejerciendo su actividad laboral en calidad de ordinario y en el puesto que se encuentren, siempre y cuando tengan la capacidad plena para su buen desenvolvimiento, y de ninguna manera se le niegue en razón a su edad, debido a que de otra forma se condenaría a las universidades a no contar con docentes con experiencia y prestigio académico, al no considerar que la calidad docente se mide por su desempeño como docente y no por razón de su edad.

CUARTA: Se recomienda que la SUNEDU cree una institución distinta a la del centro de labores y que esta sea quien evalúe la capacidad física y mental del trabajador docente, a efectos de velar por la imparcialidad de dichas evaluaciones y su transparencia, poniendo en una situación de equidad tanto al trabajador como al empleador.

VII. REFERENCIAS

Fuentes temáticas

- Alessandri, A. y Somarriva, M. (1961). *Curso de derecho civil*. Chile: jurídica de Chile
- Bobbio, N. (1993). *Igualdad y libertad*. España: Paidós.
- Campos R. (Ed). (2012). *Diccionario de derecho laboral*. (Vol. 1, pp. 191-226).Colombia: Temis.
- Centro interuniversitario de desarrollo (2007). Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria Recuperado de <https://www.cinda.cl/download/libros/evaluaci%c3%93n%20del%20desempe%c3%91o%20docen.pdf>
- De la Cruz, J. (2014) "Análisis de la nueva ley universitaria: historia, exegesis, derecho comparado y demás barbaridades". Major national university of san marcos, p.12 Recuperado de file:///C:/Users/USER/Downloads/fulltext_stamped.pdf
- Gutiérrez, S. (s.f.).La discriminación laboral por razón de edad. *Revistas anales de la facultad de ciencias jurídicas y sociales* (945). Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2996/Discriminacion%20Laboral%20por%20Razon%20de%20Edad.pdf?sequence=1>
- Herranz, R. (2015). *La Discriminación de las personas mayores: régimen jurídico y realidad social* (Tesis Doctoral). Recuperada de <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=89078>
- Huenchuan, S. (junio 2011). Los derechos de las personas mayores. Centro Latinoamericano y caribeño de demografía – CELADE (43682). Recuperado de http://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/2/43682/Modulo_1.pdf
- Kant, I. (1785), *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, (1.ª ed.). San Juan de Puerto Rico: Edición de Pedro M. Rosario Barbosa.
- Martina, M., Gutiérrez, C., Mejía, M. & Terukina, R. (agosto, 2014). Percepción del estudiante de medicina de una universidad acerca del docente adulto mayor y del adulto mayor en general. *Revista anales de la facultad de*

- medicina (9777).Recuperado de file:///C:/Users/USER/Downloads/9777-34420-1-PB.pdf
- May, H. (2011). El derecho constitucional al trabajo. *Revistas ucr, boletín jurídico virtual IUS doctrina* (13601). Recuperado de file:///C:/Users/USER/Downloads/13601-23226-1-SM.pdf
- Miralles, R. (1998). Escuela Abierta Recuperado de file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-EIDocenteUniversitarioYSuRelacionConElAlumnoEnUnaE-195830%20(3).pdf
- Neves M. (Ed). (2007). *Introducción al derecho laboral*. (Vol. 2, pp. 96-103). Perú: Pontificia universidad católica.
- Neves, J. (2015). La Revista IUS (12784). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12218/12784>
- Orellana, L., Pezo,A. & Caballero, A. (junio, 2015) Nueva Ley universitaria: necesidad de reevaluación en la docencia después de los setenta. *Revista anales de la facultad de medicina* (201576).Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/379/37941081016.pdf>
- Peláez, J. (2015). *La Discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea* (Tesis Doctoral). Recuperada de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/96194/1/JPD_TESIS.pdf
- Peralta, F. (24 de noviembre de 2015). ¿Edad límite 70 años? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://betolajo1.blogspot.pe/2015/12/edad-limite-70-anos-por-ayar-peralta.html>
- Rodríguez M. (2007). *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Argentina: Astrea.
- Rodríguez M. (2007). *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Argentina: Astrea.
- Rodríguez, M. (2013). *Discriminación por sexo y edad en la contratación de personal para puestos intermedios y bajos, en la empresa privada y pública en Tegucigalpa, año 2012* (Tesis de Maestría). Recuperada de

file:///C:/Users/USER/Downloads/discriminacion-por-sexo-y-edad-en-la-contratacion-de-personal-para-puestos-intermedios-y-bajos-en-la-empresa-privada-y-publica-en-tegucigalpa-ano-2012.pdf

Rojilla R. (1962). Compendio de Derecho Civil volumen I introducción, personas y familia. (1.ª ed.). México: editorial Porrúa

Romero, J. (diciembre, 2005). La discriminación y adultos mayores: un problema mayor. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal* (0186). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/325/32513408.pdf>

Toyama, J. y Vinatea, L. (2008). *Guía Laboral*. (1.ª ed.): Perú: *Gaceta Jurídica*

Vargas T., R. (2005). Proyecto de vida y planeamiento estratégico personal. Recuperado de <http://www.ntslibrary.com/Proyecto%20de%20Vida%20y%20Planeamiento%20Estrategico%20Personal.pdf>

Zavala, A. (2014). El ABC del derecho laboral y procesal laboral. (4.ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Fuentes Metodológicas

Ávila, H.L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Juan Carlos Martínez Coll.

Behar, R. (2008). *Metodología de la investigación*. España: Shalom.

Colegio de Bachilleres (Ed.) (2015). *Métodos de Investigación*. (Vol. 1, pp. 11-13). México: Limusa.

Galeano M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. (Vol. 1, pp. 21-24). Colombia: Fondo editorial universidad EAFIT.

Hernández, S. Fernández, C. Baptista, L. (2008). *Metodología de la investigación*. (Quinta edición). México: Mc Graw Hill.

Hernández. R, Fernández. C y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4. Ed), México.

Martínez y Céspedes. (2008). *Metodología de la Investigación*. Lima: Ediciones Libro Amigo

- Morone, G. (s.f.). Métodos y técnicas de la investigación científica. Biblioteca UCV. Recuperado de http://biblioteca.ucv.cl/site/servicios/documentos/metodologias_investigacion.pdf
- Namakforoosh M. (2005). *Métodos de la investigación* (Vol. 2, pp. 53-67). México: Limusa.
- Namokforoosh, M (2008). *Metodología de la investigación*. (2. Ed). México: Limusa
- Perez, J. (16 de diciembre del 2010). "Como redactar los antecedentes de la investigación". [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://asesoriatesis1960.blogspot.pe/2010/12/antecedentes-de-la-investigacion.html>
- Ramos, C (2014). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Lima. Editorial Grijley.
- Sampieri, H. R. (Ed.) (2014). *Metodología de la investigación*. (vol.3, pp.355-506). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la Investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. (Vol. 1, pp. 08-16). Colombia: editorial universidad de Antioquia.
- Valderrama, S (2013). *Pasos para elaborar proyecto de investigación científica*. Lima. Editorial San Marcos.
- Vara-Horna, Arístides (2015). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Vélez, A. (2003). "Supuestos y hechos jurídicos" (15). Recuperado de <file:///C:/Users/Alumno/Downloads/Dialnet-SupuestosYHechosJuridicos5238017.pdf>

Fuentes Normativas

Constitución Política del Perú. 1993

Declaración universal de los derechos humanos (DUDH) de 1948.

El Acuerdo Nacional de 2005

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado por la Asamblea General en la resolución de 1976.

Organización Internacional del Trabajo de 1998

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

República de España (02.07.1981). Sentencia del Tribunal Constitucional Español

República de Perú (09.07.2014). Ley Universitaria 30220.

República de Perú (10.11.2015). Sentencia del Tribunal Constitucional, Pleno Jurisdiccional; caso Ley Universitaria.

República de Perú (2016). Proyecto de Ley N° 1062/2016-CR

República de Perú (2016). Proyecto de Ley N° 503/2016-CR

República de Perú (2017). Proyecto de ley N° 1067/2016-CR

República de Perú (2017). Proyecto de ley N° 1080/2016-CR

República de Perú (30.06.2016). La Ley de la persona adulta mayor N° 30490.

República de Perú (30.10.2017). Dictamen de la Comisión de Educación, Juventud y deporte, caso modificación del artículo 80 y 84 de la Ley N° 30220 Ley Universitaria.

Texto único ordenado del D. Leg. N° 728, ley de productividad y competitividad laboral (LPCL)

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Cindy Leysi Phoccohuanca Sosa

FACULTAD/ESCUELA: Derecho

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley universitaria N° 30220
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera se vulnera el Derecho al trabajo en docentes universitarios mayores de 70 años en universidad pública?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	¿De qué forma se vulnera el Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años en las universidades públicas? ¿De qué forma se vulnera los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?
SUPUESTO	La edad máxima de 70 años para desempeñarse como docente ordinario señalado en el cuarto Art.84 de la Ley Universitaria vulnera la igualdad de condiciones de trabajo para desempeñarse como docente ordinario, debido a que ya no se podría ejercer la docencia ordinaria.

<p>SUPUESTOS ESPECIFICOS</p>	<p>SUPUESTO JURÍDICO ESPECÍFICO 1: Se vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación al ser separados de la modalidad de docente ordinario pasándolos a modalidad de extraordinarios; asimismo limitándoles a ocupar cargos administrativos.</p> <p>SUPUESTO JURÍDICO ESPECÍFICO 2: Se vulnera no considerándosele sus derechos ya obtenidos por su servicio prestado como docente universitario; lo cual limita a que desempeñe cargos administrativos pese a haber acumulado años laborando a su vez restringe la perspectiva que tiene como docente a seguir ensañando en la universidad asimismo seguir desarrollándose como docente y limitando su ingreso económico y a desarrollar actividades adicionales los cuales tenía ya planeadas.</p>
<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios mayores de 70 años en universidad pública.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>Explicar la vulneración el derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.</p> <p>Determinar la vulneración los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años.</p>
<p>DISEÑO DEL ESTUDIO</p>	<p>El Diseño es Fenomenológico y Teoría Fundamentada</p>
<p>POBLACIÓN Y MUESTRA (SI CORRESPONDE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra No Probabilística - Expertos (10)
<p>VARIABLES (SOLO SI CORRESPONDE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho al Trabajo - Docencia Universitaria - Derecho a la igualdad y no discriminación - Derechos adquiridos

ANEXO 2: Ficha de entrevista

INSTRUMENTO

Guía de entrevista

(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley universitaria N° 30220

Entrevistado:

Cargo / profesión / especialidad / grado académico: (del entrevistado):

Institución: (donde labora el entrevistado)

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

- 1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo de Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?**
- 2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?**
- 3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?**

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:


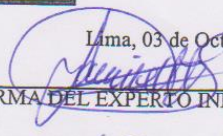
- 4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarle ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?**
- 5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?**
- 6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?**

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

- 7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?**
- 8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?**
- 9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 “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 cargos administrativos” de la Ley universitaria N° 30220 debería ser derogado?**

ANEXO 3: Validación de instrumentos

	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	INSTRUMENTO												
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO														
I. DATOS GENERALES														
1.1. Apellidos y Nombres: <i>Chavez Sanchez Jaime Elider</i>														
1.2. Cargo e institución donde labora: <i>Docente - UCV</i>														
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: <i>entrevista (Instrumento)</i>														
1.4. Autor(A) de Instrumento: <i>Phoccohuanca Sosa, Cindy Leysi</i>														
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN														
CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuesto jurídico, categorías e indicadores.													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar el Supuesto Jurídico.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD														
<ul style="list-style-type: none"> - El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación - El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación 														
<div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> Si </div>														
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :														
<div style="border: 2px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 90 % </div>														
Lima, 03 de Octubre del 2017  FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE DNI No. <i>08676002</i> Telf.: <i>964766457</i>														



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MIRANDA ELWED SEGUNDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIRECTOR UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: PHD. COCHUANCA... SOSA... CINDY... (LEY 51)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, del 2017

Elwedd
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 ELWED J. WENZEL MIRANDA
 CAL 79482

DNI No. 09940210 Telf.: 992303480

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Solas Quispe, Maximiliano Rodolfo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: PHOCCOHVANCA SOSA CINDY LEYSI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

 Lima, 23 de Junio del 2017

Sff
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 06799923 Telf: 953526951



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Carlos Rodríguez Pslly*
 1.2. Cargo e institución donde labora:
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías del Supuesto Jurídico.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuesto jurídico, categorías e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar el Supuesto Jurídico.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
NO

100 %

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

Lima, 03 de Octubre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

2547796 980712528



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: LA Torre Guerrero Angel Fernando.
 1.2. Cargo e institución donde labora: COORDINADOR DEL AREA DE R. SOCIA.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Proccohuancá Sosa Cindy Leysi

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

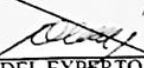
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No. 09961844 Telf. 98015894

Anexo 4: Entrevistas dirigido a docentes Universitarios

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios

(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley universitaria N° 30220

Entrevistado:

Cargo / profesión / especialidad / grado académico: (del entrevistado):

Institución: (donde labora el entrevistado)

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

- 1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo de Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?**
- 2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?**
- 3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?**

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

- 4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarle ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?**
- 5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?**
- 6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?**

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

- 7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?**
- 8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?**
- 9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 “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 cargos administrativos” de la Ley universitaria N° 30220 debería ser derogado?**

Anexo 5: Documento Analizado

Guía de Análisis Documental

Expediente: N° 594 – 99 – AA/TC

País: Perú

Ciudad: Lima

Tema: Derecho al Trabajo y a la igualdad

Demandante: César Enrique Orrego Espinoza

Demandado: Rector de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Sumilla: *“Que habiéndose acreditado en autos la decisión de cesar al demandante por límite de edad, se ha vulnerado los derechos constitucionales relativos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, ya que por razones de edad se estaría privando a un docente de ejercer la cátedra universitaria, cuando 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 propias de un académico; o de desarrollar funciones administrativas que viene cumpliendo así como las de alta dirección que por ley le corresponde en el ámbito de sus responsabilidades académicas, que se le pueden encargar [...]”*

Sentencia

Primera Instancia: Sala Corporativa Especializada en Derecho Público de la Corte Superior de Justicia de Lima – Declaró **IMPROCEDENTE**

Sentencia del TC: Reformándola la declara **FUNDADA**

Análisis Crítico: De la presente Sentencia, es preciso resaltar que la medida de cesar a los trabajadores docentes en razón de su edad, constituiría en una clara vulneración a sus derechos constitucionales, en este sentido la edad no es una causal de cese del ejercicio de la docencia. Por lo mismo, cualquier dispositivo que tenga por objeto dicha finalidad, no debe ser aplicado a los trabajadores docentes, ya que contravienen el Ordenamiento Jurídico.

Guía de Análisis Documental

Expediente: N° 1485- 2001- AA/TC

País: Perú **Ciudad:** Lima **Tema:** Derecho al Trabajo y a la igualdad

Demandante: José Leoncio Matos Sotelo

Demandado: Rector de la Universidad Peruana Los Andes y otros

Sumilla: *“Habiéndose acreditado en autos la decisión de cesar al demandante, se han vulnerado sus derechos constitucionales relativos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, ya que por razones de edad se estaría privando a un docente de ejercer la cátedra universitaria, cuando 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.”*

Sentencia

Primera Instancia: Segunda Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Junín
– Declaró **IMPROCEDENTE**.

Sentencia del TC: Reformándola la declara **FUNDADA**

Análisis Crítico: De la presente Sentencia, se puede resaltar que el trabajador docente al tener 70 años de edad no incurre en una causal para su cese, y que esta medida es a todas luces una arbitrariedad y un acto que viola los Derechos Constitucionales, toda vez que lo principal en el ejercicio de la docencia es la plena capacidad para desarrollarla.

Anexo 6: Acreditación de Entrevistas

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios
(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios
mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley
universitaria N° 30220

Entrevistado: Resalta Cabrera Walter Cealia

Cargo / profesión / especialidad / grado académico: Magister

Institución:

Universidad César Vallejo

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios
mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

Si, vulnera el derecho al trabajo de los docentes universitarios, debido a que hay muchos docentes universitarios que llegan a la edad de 70 años a más, que son unas eminencias en el saber, pero desgraciadamente con la ley universitaria si pierden a grandes docentes por cuanto ya no podrían ejercer su trabajo.

2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?

Los factores de vulneración son la discriminación, la desigualdad que se origina en razón a la edad, debido a que la norma legal establece que solo podrá ejercer la docencia bajo la condición de docente extraordinario.

3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

No se quiere restar a los docentes universitarios jóvenes pero el separar a un docente en razón a la edad no contribuye a una educación universitaria de calidad, debido a que el docente mayor de 70 años tiene experiencia, estudios que ha adquirido durante toda su vida el cual está mejor capacitado para contribuir a la educación universitaria de calidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarles ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

Logicamente hay una vulneración y la constitución establece la no discriminación por ninguna razón en este caso por la edad, pero la ley universitaria si está haciendo discriminación porque solo los considera de manera secundaria bajo la condición de docente extraordinario, el cual genera favoritismo pues solo las personas allegadas podrán acceder a esas plazas más no se garantiza que este proceso va ser transparente.

5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

Solo permitiendo el ejercicio de docencia en la condición de extraordinario asimismo al no permitirle desempeñar cargos administrativos.

6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

No, porque la edad no refleja la capacidad y si el docente tiene toda su facultad intelectual debería seguir desempeñándose en su cargo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

Si contraviene los derechos adquiridos en el punto específico de señalar 70 años como edad límite para el desempeño de docencia ordinaria; no considerando a aquellas personas que tienen 70, 80 años que se encuentran plenas, lúcidas, capaces; siendo un claro ejemplo Javier Valle Riestra

8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

No estoy de acuerdo ya que es discriminatorio; así mismo perjudica a los docentes universitarios que han entrado a trabajar con la antigua ley universitaria; así mismo hay docentes que han pasado los 70 años son buenos, tienen la experiencia y deberían seguir en sus cargos.

9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 "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" de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

La ley que atenta contra los derechos de los trabajadores independientemente de los cargos que tienen debe ser derogada por que la ley máxima que es la constitución determina la protección de todos los trabajadores en un trabajo, la cual estaría restringiendo el contrato de trabajo a aquella persona más de 70 años y la cual no debería ser así salvo que no se halla capacitado, no haya adquirido un grado, si es todo lo contrario cumple con todos los objetivos de la norma estos no deberían de ser separados salvo por denuncia

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Walter Cecilio Peralta Cabrera

WALTER CECILIO PERALTA CABRERA

Reg. CAL N° 18785 - Reg. MINJUS N° 8927

FIRMA DEL ENTREVISTADO

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios
(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios
mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley
universitaria N° 30220

Entrevistado: LA FORRE GUERRERO ANGEL FERNANDO

Cargo / profesión / especialidad / grado académico: MAGISTER

Institución:

UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios
mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

Considero que VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO
A LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS MAYORES DE 70 AÑOS
POR CUANTO SE DEBERÍA AMPLIAR EL TIEMPO DE TRABAJO

2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?

Que los docentes deben de ser E.U.A. los
no por su años, sino por su capacidad
Intelectual

3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

No, porque la calidad no se mide por los años sino por la inteligencia

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarle ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

No, pero de alguna manera debe de interpretarse la norma: Constitución Política del Estado y Ley Universitaria.

5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

Que el docente universitario mayor de 70 años debe de mantener su cargo, salvo bajo rendimiento.

6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

NO,

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

Si

8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

Si

9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 "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" de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

Si,

[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENTREVISTADO

CA.L 80222

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios
(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios
mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley
universitaria N° 30220

Entrevistado: FLOREN MEDINA, ELEAZAR ARMANDO

Cargo / profesión / especialidad / grado académico: ABOGADO
CON MAESTRÍA DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

Institución:

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios
mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

Si se vulnera porque todos las personas tienen el derecho de trabajar, la constitución y las leyes laborales no establecen un límite de edad para trabajar.

2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?

Los factores son que no se respetan la experiencia y la capacidad del docente; la edad no es un referente de mal servicio docente.

3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

No necesariamente, como manifesté en el punto anterior, hay muchos docentes mayores de 70 años que son muy apreciados por sus alumnos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarles ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

Si transgrede la igualdad y la no discriminación, los docentes no deben ser evaluados por la edad sino por su capacidad docente. Hay jóvenes que pueden ser muy malos en la docencia.

5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarlo de la condición de ordinario y restringirlo a ocupar cargos administrativos?

Una persona no necesariamente puede cumplir con los servicios administrativos, puede ser que no tenga ni preparación ni vocación para ese trabajo.

6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

No como manifesté anteriormente la edad no es sinónimo de eficiencia. Los directivos con mayor edad transmiten experiencia y respeto a los docentes y trabajadores que están bajo su responsabilidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

Por supuesto, existen derechos adquiridos que se están vulnerando con la nueva ley universitaria.

8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

No estoy de acuerdo y vulnera derechos constitucionales del trabajador.

9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 "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" de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

Si debería ser derogado por lo que
manifisté anteriormente, un docente
no necesariamente tiene interés o
vacación para un trabajo administrativo.

FIRMA DEL ENTREVISTADO

Guacari A. Flores Medina
ABOGADO
CACN. 0791

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios

(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley universitaria N° 30220

Entrevistado: *Castro Rodríguez Liliam Esty*

Cargo / profesión / especialidad / grado académico: *Magister*

Institución:

Universidad César Vallejo

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

Si, claro que en la realidad existen docentes mayores de 70 años que pueden continuar laborando

2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?

El derecho al trabajo, a la continuidad laboral y la Estabilidad laboral.

3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

No, ya que la experiencia como docente cuenta más que por la edad cronológica.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarle ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

Si transgrede, ya que limita el libre ejercicio de la cátedra y el desarrollo del docente del catedrático.

5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

Primero sufre una discriminación por razón de la edad, segundo sufre una vulneración al derecho al trabajo y a la Estabilidad laboral.

6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

No, dado que sería atentatorio a los derechos laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

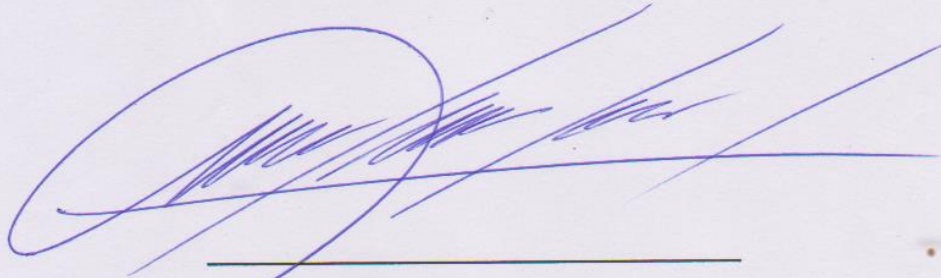
Si, como el derecho a la Estabilidad laboral, Seguridad jurídica, Continuidad laboral.

8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

Siempre y cuando favorezca al trabajador docente y a sus derechos adquiridos.

9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 "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" de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

Si, dado que especifica claramente la discriminación al trabajo por razón de la edad.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios
(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios
mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley
universitaria N° 30220

Entrevistado: ..Salinas Ruiz Henry Eduardo.....

Cargo / profesión / especialidad / grado académico:M. a. g. i. s. t. e. r.....

Institución:

Universidad César Vallejo

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios
mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

Considero que tal y como esta descrito, si vulnera el derecho de los trabajadores de seguir ejerciendo la carrera profesional, por cuanto se le limita a seguir desempeñando su actividad laboral, asimismo no se le considera su experiencia como un factor importante; debido a que existen docentes con más de 70 años que están lucidos, escuchan, analizan, razonan que son un gran aporte, material humano para la educación universitaria.

2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?

La norma no considera la experiencia del docente más aun generaliza la edad con el desarrollo profesional; asimismo afecta el Principio de Continuidad Laboral.

3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

No, por el contrario considero que los docentes con experiencia, trayectoria académica contribuye muchísimo sobre todo en el campo del saber; la norma genera un problema en la educación, debido a que se necesita un plan de contingencia a largo plazo y no sacar de forma repentina a los docentes universitarios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarle ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

Si transgrede y es desigual porque básicamente está tomando criterios subjetivos generalizados en base a la edad.

5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

No considerándole su experiencia académica y que existen docentes con todas sus facultades que pueden seguir desempeñándose como docente ordinario; asimismo no considerándole los años los cuales el docente ha ido escalando, luchando para hacer carrera administrativa y a los 70 años con todas sus facultades y su experiencia riquísima volcada en años, por la norma le saca del cargo.

6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

No estoy de acuerdo, ya que la norma no debería ser tan restringible y debería de establecer evaluación física y académica que el docente se encuentre lucido, que los estudiantes le entiendan; asimismo se encuentren con buena capacidad mental y si cumple dejarles que sigan en su labor

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

Si contraviene derechos adquiridos por los cuales el docente universitario ha tenido que escalar las etapas con mucho esfuerzo y dedicación y ahora que esta ley universitaria es tan exigente todo el esfuerzo en nada; el mismo que afecta de forma directa a la estabilidad laboral del docente universitario

8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

No estoy de acuerdo, ya que vulnera el derecho a seguir desempeñándose como docente ordinario; más aún que existen docentes que se encuentran con todas sus facultades mentales y pueden seguir con su normal labor

9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 "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" de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

Si considero que debe ser derogado, incluso no estoy de acuerdo si el congreso aprueba como edad limite 75 años; ya que se debería aplicar una evaluación la cual designe si el docente se encuentra en las facultades de continuar.



[Handwritten signature in blue ink]

FIRMA DEL ENTREVISTADO

Registro CN 26461

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios
(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios
mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley
universitaria N° 30220

Entrevistado: VELARDE ALIAGA, CARLOS RAFAEL

Cargo / profesión / especialidad / grado académico: MAGISTER

Institución:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios
mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

EVIDENTEMENTE SI VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS DO-
CENTES UNIVERSITARIOS, DEBIDO A QUE LA NORMA LE RESTRINGE
A SEGUIR DESEMPEÑANDO SU LABOR COMO DOCENTE ORDINARIO;
ASI MISMO SE LE DEBE CONSIDERAR SU EXPERIENCIA

2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la
condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?

LA FALTA DE CONSIDERACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y SU
TRAYECTORIA ACADÉMICA EN RAZÓN A SU EDAD.

3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

NO, DEBIDO AL QUE UNO DE LOS ELEMENTOS PARA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD ES LA EXPERIENCIA; LOS CUALES PERMITEN UNA MEJOR TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarles ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

SI, EL DISPOSITIVO LEGAL SEÑALADO VULNERA EL DERECHO A LA IGUALDAD Y ES DISCRIMINATORIO, EN RAZÓN A LA EDAD, CONSIDERANDO QUE LA CAPACIDAD ACADÉMICA SE RIGE EN BASE A LA EDAD.

5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarlo de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

LA TRANSGRESIÓN SE MATERIALIZA AL RESTRINGIRLE SEGUIR DESEMPEÑANDO SU LABOR COMO DOCENTE ORDINARIO POR EL SIMPLE HECHO NATURAL DE TENER MÁS DE 70 AÑOS, CRITERIO DISCRIMINATORIO; A SU VEZ SE LE LIMITA A OCUPAR CARGO ADMINISTRATIVO SIN IMPORTARLE CUANTO EL DOCENTE SE HA PREPARADO, CUANTOS AÑOS LE HA TOMADO ESTAR EN EL CARGO.

6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

NO, DADO QUE EXISTEN DOCENTES UNIVERSITARIOS QUE SON GRANDES EMINENCIAS; LOS CUALES PUSEN TODAS SUS CAPACIDADES PARA CONTINUAR EN SUS CARGOS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

SI EXISTE CONTRAVENCIÓN A LOS DERECHOS ADQUIRIDOS COMO A LA SEGURIDAD JURÍDICA LABORAL Y A LA ESTABILIDAD LABORAL PARA EL CUAL EL DOCENTE SE HA ESPORZADO TANTO YA SEA PARA DESEMPEÑARSE COMO DOCENTE ORDINARIO U OCUPAR CARGOS ADMINISTRATIVOS.

8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

NO RECONOCERÍA LOS DERECHOS YA ADQUIRIDOS DE LA LEY UNIVERSITARIA; MOTIVO POR EL CUAL NO ESTOY DE ACUERDO.

9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 "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" de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

SI DEBE SER DEROGADA PORQUE ES UNA NORMA DISCRIMINATORIA LA CUAL MIDE LAS FACULTADES COMO DOCENTE EN BASE A SU EDAD.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

CAL 31093

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios
(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios
mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley
universitaria N° 30220

Entrevistado: ..WENZEL MIRANDA..... ELISEO.....

Cargo / profesión / especialidad / grado académico:M.A.G.I.S.T.E.R.....

Institución:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios
mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

SI, ES DE EVIDENCIARSE VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS, LA CUAL NUESTRA CONSTITUCIÓN RESGUARDA.

2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?

LOS FACTORES DE VULNERACIÓN SON EL DERECHO AL TRABAJO, LA DISCRIMINACIÓN RESPECTO A LA EDAD, LA ESTABILIDAD LABORAL.

3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

NO, DEBIDO A QUE LA EXPERIENCIA ES UN FACTOR MUY IMPORTANTE PARA UNA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DE CALIDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarle ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

SI, LA LEY UNIVERSITARIA TRANSGREDE EL DERECHO A LA IGUALDAD ASIMISMO LIMITA SOLO A EJERCER LA DOCENCIA ORDINARIA EN RAZÓN A LA EDAD.

5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

AL DISCRIMINARLE EN RAZÓN DE SU EDAD, NO CONSIDERÁNDOLE SU DERECHO A LA IGUALDAD EL CUAL POSEE TODA PERSONA; ASIMISMO RESTRINGIÉNDOLE A CONTINUAR DESEMPEÑANDO EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA.

6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

NO ESTOY DE ACUERDO, YA QUE LA EDAD NO DENOTA LA
CAPACIDAD DEL DOCENTE UNIVERSITARIO; MÁS AÚN
LOS DOCENTES MAYORES TIENEN UNA GAMA DE EXPE-
RIENCIAS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

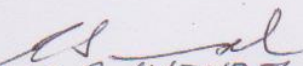
ES EVIDENTE LA CONTRAVENCIÓN DE LOS DERECHOS ADQUI-
RIDOS DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS, LOS CUALES SE EVI-
DENCIA EN LA CONTRAVENCIÓN AL DERECHO A LA
ESTABILIDAD LABORAL.

8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

NO ESTOY DE ACUERDO, DEBIDO A QUE VULNERA LOS
DERECHOS DEL TRABAJADOR.

9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 "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" de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

SÍ DEBERÍA SER DEROGADA: YA QUE DE FORMA DIRECTA
VULNERA EL DERECHO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.


EUSEBIO S. WEIZEL MIRANDA
ABOGADO
C.A. 244182

FIRMA DEL ENTREVISTADO

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios
(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios
mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley
universitaria N° 30220

Entrevistado: CASTRO ROLDAN LUIS.....

Cargo / profesión / especialidad / grado académico: ...MAGÍSTER...

Institución:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios
mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

SI VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO, DADO A QUE EXISTEN
DOCENTES MAYORES DE 70 AÑOS CON UN GRAN POTENCIAL
DE CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIAS, CON TODAS SUS CAPACIDADES
QUE PUEDEN CONTINUAR DESEMPEÑARSE COMO DOCENTE UNIVER-
SITARIO

2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la
condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?

LOS FACTORES DE VULNERACIÓN SON QUE NO SE CONSIDERA LOS
AÑOS LABORADOS, LAS EXPERIENCIAS ADQUIRIDAS; CONSIDERANDO
QUE UNA PERSONA MAYOR DE 70 AÑOS NO ESCAPAZ DE SEGUIR CON
SU NORMAL DESEMPEÑO COMO DOCENTE

3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

NO, DEBIDO A QUE HAY DOCENTES QUE PUEDEN SEGUIR DESEMPEÑÁN-
DOSE, CON TODAS SUS CAPACIDADES, LO QUE ORIGINA LA NORMA
ES LIMITAR A LOS ESTUDIANTES DE TENER EMINENCIAS CON
GRANDES CONOCIMIENTOS Y BUENAS EXPERIENCIAS COMO
DOCENTES.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarle ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

SI, AL NO PERMITIRLE EL LIBRE EJERCICIO DE LA
DOCENCIA ORDINARIA.

5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

LA DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN A SU EDAD, ES UNA FORMA
DIRECTA DE TRANSGRESIÓN DEBIDO A QUE SE CONSIDERA LA
EDAD COMO UN FACTOR IMPORTANTE PARA DETERMINAR LA CAPACI-
DAD INTELECTUAL Y EL DESEMPEÑO EN EL AULA DEL DOCENTE UNIVER-
TARIO ASIMISMO EN SU FUNCIÓN ADMINISTRATIVA.

6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

NO, DADO QUE LA NORMA NO DEBERÍA GENERALIZAR A
LOS DOCENTES POR SU EDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

SI ES DE EVIDENCIARSE LA CONTRAVENCIÓN DE LOS DERECHOS
ADQUIRIDOS; YA QUE MEDIANTE LA NORMA DE MANERA RESPEC-
TIVA SOLO PERMITE AL DOCENTE DESEMPEÑARSE COMO
DOCENTE EXTRAORDINARIO

8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

NO ESTOY DE ACUERDO; YA QUE VULNERA LOS DERECHOS
YA ADQUIRIDOS COMO DOCENTE UNIVERSITARIO.

9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 "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" de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

SI CONSIDERO PORQUE GENERALIZA LA ACTIVIDAD DOCENTE
CON LA EDAD CRONOLÓGICA; DE ESTA FORMA DISCRIMINA
A UN DOCENTE EN BASE A SU EDAD.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

DR. MIGUEL CASTRO NOIRA
ABOGADO
REG. CAL. 6191

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios
(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios
mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley
universitaria N° 30220

Entrevistado: Ponce Benites, Wiler Arturo

Cargo / profesión / especialidad / grado académico: Magister
Docente Universitario - Ingenio Industrial.

Institución:

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios
mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

Considero que la Ley Universitaria Sí Vulnera el
derecho al trabajo; asimismo no considera la experiencia
que posee como docente Universitario, ya que les
restringue a seguir desempeñándose como docente Ordinario

2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?

Los factores de Vulneración son que la Ley Universitaria
no considera los años de experiencia que el docente
ha adquirido; asimismo afecta de manera directa la
Estabilidad laboral.

3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

No, debido a que el docente Universitario mayor de 70 años posee un gran Valor agregado, el cual es la experiencia; asimismo sumamente importante para una buena educación de calidad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarle ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

Obviamente si transgrede el derecho a la igualdad; el cual posee todo docente Universitario; asimismo existe discriminación por parte de la Ley Universitaria por su edad.

5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

Existe transgresión al excluirle en función a su edad de desempeñarse como docente Ordinario, a su vez en el área administrativa mediante los cuales se vulnera de forma efectiva su derecho al trabajo

6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

No, debido a que la edad no denota Incapacidad Para Continuar desempeñándose como docente Ordinario; a su vez Ocupar cargos administrativos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

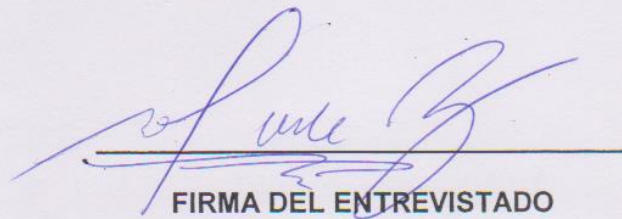
Si contraviene los derechos adquiridos; los cuales ha sido conseguidos a lo largo de su labor académica; como es el derecho a la estabilidad laboral y la continuidad laboral.

8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

No estoy de acuerdo; Pues no considera los derechos ya adquiridos como docente Universitario.

9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 "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" de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

Si, considero que la norma debería ser derogada.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI: 08814283

CÓDIGO DOCENTE: 054461

FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a Docentes Universitarios
(Enfoque cualitativo)

Título: Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios
mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley
universitaria N° 30220

Entrevistado: VILLA FUERTE MIGUEL

Cargo / profesión / especialidad / grado académico: MAGÍSTER

Institución:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la vulneración al Derecho al Trabajo en docentes universitarios
mayores de 70 años en universidad pública:

Según su apreciación:

1. ¿Considera usted que la ley universitaria en el cuarto párrafo del Artículo 84, vulnera el derecho al trabajo a los docentes universitarios mayores de 70 años?

CLARO QUE SÍ, VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO DE LOS
DOCENTES MAYORES DE 70 AÑOS, YA QUE TIENEN DERECHO
DE CONTINUAR LABORANDO

2. ¿Cuáles son los factores de vulneración del derecho al trabajo bajo la condición de docente extraordinario por ser mayor de 70 años?

QUE NO SE TOMA EN CONSIDERACIÓN LA EXPERIENCIA LA CUAL
SE HA ADQUIRIDO EN EL TRANCURSO COMO DOCENTE UNIVER-
SITARIO; EL CUAL GENERA AFECTACIÓN AL DERECHO AL
TRABAJO.

3. ¿Considera usted que el separar a un docente universitario en razón a su edad contribuirá a una educación universitaria de calidad?

NO, YA QUE PARA UNA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DE CALIDAD ES IMPRESCINDIBLE LA EXPERIENCIA PARA EN BASE A ELLO CONSTRUIR SÓLIDOS CONOCIMIENTOS.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Explicar la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo en los docentes universitarios mayores de 70 años.

Según su opinión:

4. ¿Cree usted que la ley universitaria transgrede el derecho a la igualdad y no discriminación hacia los docentes universitarios mayores de 70 años, al limitarles ejercer la docencia solo bajo la condición de extraordinario?

CLARO QUE SÍ, LA LEY UNIVERSITARIA TRANSGREDE EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, NO CONSIDERÁNDOSE SU TRAYECTORIA ACADÉMICA Y QUE TIENE TODAS SUS FACULTADES PARA SU NORMAL DESARROLLO COMO DOCENTE ORDINARIO.

5. ¿De qué manera, usted considera que existe tal transgresión en razón a la edad del docente universitario, al separarle de la condición de ordinario y restringirle a ocupar cargos administrativos?

SE LE VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO AL SOLO PERMITIRLE DESEMPEÑAR LA DOCENCIA EXTRAORDINARIA; LA MISMA QUE AFECTA DE FORMA DIRECTA A LA ESTABILIDAD LABORAL.

6. ¿Está de acuerdo con la separación de la docencia ordinaria en los docentes mayores de 70 años según la ley universitaria, para directivos?

ESTOY EN DESACUERDO DADO QUE LA NORMA DEBERÍA DE CONSIDERAR A LA EXPERIENCIA CON UN ATRIBUTO MAS NO DISCRIMINARLO POR SU EDAD MÁS AÚN SI SE ENCUENTRA LUCIDO Y CON TODAS SUS FACULTADES.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Determinar la vulneración de los Derechos adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años

7. ¿Considera usted que la ley universitaria contraviene los derechos ya adquiridos de los docentes universitarios mayores de 70 años?

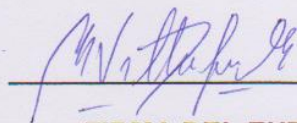
SI, LA LEY UNIVERSITARIA VIGENTE VULNERA LOS DERECHOS ADQUIRIDOS DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DESPUES DE QUE DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y RESTRINGIÉNDOLE A SOLA FORMAR PARTE DE LA DOCENCIA EXTRAORDINARIA.

8. ¿Está de acuerdo que la ley universitaria tenga efectos retroactivos en relación a los docentes mayores de 70 años?

NO ESTOY DE ACUERDO; PUES NO TOMA EN CUENTA LOS DERECHOS YA ATRIBUIDOS COMO DOCENTE UNIVERSITARIO

9. ¿Cree usted que el cuarto párrafo del artículo 84 "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" de la Ley Universitaria N° 30220 debería ser derogado?

DEBE SER DEROGADA, DEBIDO A QUE LA NORMA DENOTA
DISCRIMINACIÓN, YA QUE VIOLERA EL DERECHO AL TRABAJO
ASIMISMO GÉNERA DESIGUALDAD EN RAZÓN A LA EDAD.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI 06839234

CODIGO DOCENTE 074551