

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA**

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



TESIS

**EL REQUISITO DE LA EXPERIENCIA LABORAL PARA
EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE APOYO
JURISDICCIONAL Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO
DE IGUALDAD EN LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNTRM, 2016 - 2017.**

TESIS PARA OBTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

Bach. ALEX PORTOCARRERO AÑASCO

ASESOR:

Mg. SEGUNDO ROBERTO GUEVARA ARANDA

Amazonas – Perú, 2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA**

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



TESIS

**EL REQUISITO DE LA EXPERIENCIA LABORAL PARA
EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE APOYO
JURISDICCIONAL Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO
DE IGUALDAD EN LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNTRM, 2016 - 2017.**

TESIS PARA OBTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

Bach. ALEX PORTOCARRERO AÑASCO

ASESOR:

Mg. SEGUNDO ROBERTO GUEVARA ARANDA

Registro: (.....)

Amazonas – Perú, 2018

DEDICATORIA

Con respeto, admiración y cariño a mis padres Pedro Portocarrero Chávez y Victoria Añasco Latorre, por su esfuerzo y esmero, por su apoyo económico, emocional; brindado incondicional y permanentemente, con el único objeto de que culmine esta ardua tarea de mi formación profesional.

Con cariño a mis hermanos. Milton Orlando, Jenrri Ezaú, Wendy Sarela, por ser lo mejor que me pudieron dar mis padres, por estar presente en todo momento cuando los necesitaba, por su ayuda, por sus consejos, por sus palabras de aliento, por compartir momentos de alegría y tristeza, por celebrar mis logros y darme sus consejos ante mis fracasos conjuntamente con nuestros padres, cuando sentía desfallecer.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, por regalarme el nuevo amanecer de cada día, por permitirme ser una persona de bien y por darme todo lo que necesito para ser feliz.

A mis padres por enseñarme a vencer los obstáculos y a ver a las dificultades más bien como estímulo que como trabas, a ellos por decirme siempre que el saber es la única propiedad que no se puede perder, y que el mayor triunfo de sus vidas es verme finalmente convertido en un hombre de bien; a ellos por enseñarme que la felicidad de la vida está en un alma buena.

Finalmente, a todos los que me acompañaron en el proceso de mi formación desde la escuela hasta la universidad; a los profesores, a los amigos, a los familiares que siempre creyeron en mí y me dieron la fortaleza necesaria para seguir adelante a pesar de las adversidades.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI

Rector

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

Vicerrector Académico

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora de Investigación

Dr. HÉCTOR MIGUEL MANRÍQUEZ ZAPATA

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

VISTO BUENO DEL ASESOR

Mg. Segundo Roberto Guevara Aranda, identificado con DNI N° 17901040 (docente nombrado de la UNTRM), en calidad de asesor del bachiller Alex Portocarrero Añasco, declaro dar EL VISTO BUENO a la tesis titulada: “EL REQUISITO DE LA EXPERIENCIA LABORAL PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE APOYO JURISDICCIONAL Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNTRM, 2016 Y 2017”, para que sea sometido a la revisión del Jurado Evaluador, comprometiéndonos a supervisar el levantamiento de observaciones para su posterior sustentación y aprobación.

POR LO TANTO:

Firmo la presente para mayor constancia.

29 de octubre de 2018.

Mg. SEGUNDO ROBERTO GUEVARA ARANDA

DNI N° 17901040

ASESOR

JURADO DE TESIS

El Jurado de Tesis, ha sido designado mediante Resolución de Decanato N° 0221-2018-UNTRM/FACSYH, de conformidad con los artículos 14° Y 15° del Reglamento General para el Otorgamiento del Grado de Bachiller y Título Profesional; el mismo que está integrado por:

Dr. EUCLIDES WALTER LUQUE CHUQUIJA

Presidente

Mg. JOSÉ LUIS RODRIGUEZ MEDINA

Secretario

Abg. GERMAN AURIS EVANGELISTA

Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO

Yo, Alex Portocarrero Añasco; identificado con DNI N°: 72882394, bachiller de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor de la tesis titulada “El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional y la vulneración al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 – 2017”. La misma que presento para optar el título de abogado.
2. La tesis no ha sido plagiada ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra los derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante el presente asumo toda la responsabilidad que pudiera desviarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse fraude, piratería, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 29 de octubre de 2018

ALEX PORTOCARRERO AÑASCO

DNI N°: 72882394

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR	vi
JURADO DE TESIS	vii
DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO	viii
INDICE DE CONTENIDO	ix
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
I. INTRODUCCIÓN	22
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Justificación	19
II. OBJETIVOS	22
2.1. Objetivo General	22
2.2. Objetivos Específicos	22
III. MARCO TEORICO	23
3.1. Antecedentes de la investigación	23
3.1.1. A nivel internacional	23
3.1.2. A nivel nacional	25
3.1.3. A nivel local	26
3.2. Bases teóricas	27
3.2.1. Principio de igualdad	27
3.2.1.1. Igualdad frente a la Ley	28
3.2.1.2. El derecho a la igualdad en la constitución de 1993	28
3.2.1.3. El derecho a la igualdad en la DUDH	29
3.2.1.4. El derecho a la igualdad en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	29
3.2.1.5. El derecho a la igualdad en la Convención americana sobre derechos humanos “Pacto de San José de Costa Rica”	29

3.2.1.6. Niveles de análisis de la igualdad	30
3.2.1.7. La igualdad de oportunidades	31
3.2.2. Discriminación	32
3.2.2.1. Formas de discriminación	33
3.2.2.2. Los Sujetos que discriminan	34
3.2.2.3. Discriminación y diferenciación.....	34
3.2.3. Trabajo	35
3.2.3.1. Trabajo en el sector Público	35
3.2.3.2. Derecho al trabajo en la Constitución de 1993	36
3.2.3.3. Derecho al trabajo en la DUDH.....	36
3.2.3.4. Derecho al trabajo en el Pacto Internacional de Derechos económicos Sociales y Culturales	36
3.2.3.5. Requisitos para postular a un empleo público.....	36
3.2.4. Experiencia	38
3.2.4.1. Experiencia laboral.....	39
3.2.4.2. Experiencia laboral profesional	39
3.2.4.3. La experiencia profesional material.....	39
3.2.4.4. La experiencia profesional legal	40
3.2.5. Función Pública	40
3.2.6. Apoyo Jurisdiccional	42
3.2.7. Legislación comprada.....	42
3.3. Definición de términos.....	47
3.4. Hipótesis	48
3.5. Operacionalización de variables	49
IV. MATERIAL Y METODO	49
4.1. Objeto de estudio	501
4.2. Diseño de investigación	501
4.3. Población, muestra, muestreo.....	50
4.3.1. Población.....	50
4.3.2. Muestra	50
4.3.3. Muestreo.....	50
4.4. Determinación de Variables.....	50

4.4.1. Independiente	50
4.4.2. Dependiente	50
4.5. Fuentes de información	50
4.6. Métodos de recolección de datos	51
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
4.7.1. Técnicas	51
4.7.2. Instrumentos	52
4.8. Procedimiento y presentación de datos	52
4.8.1. Fase preliminar	52
4.8.2. Fase de campo	52
4.8.3. Fase de procesamiento de datos	52
V. RESULTADOS	53
VI. DISCUSIÓN.....	68
VII. CONCLUSIONES	82
VIII. RECOMENDACIONES	84
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01: Año académico de egreso.....	53
Tabla N° 02: Al momento de egresar de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas contaba con experiencia laboral	54
Tabla N° 03: Ha postulado alguna vez a la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional.....	55
Tabla N° 04: A qué instituciones de la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional ha postulado usted.....	56
Tabla N° 05: Veces que lo declararon no apto cuando postuló a un puesto de trabajo a la función pública por experiencia laboral.....	58
Tabla N° 06: Se ha desistido de postular a la función pública de apoyo jurisdiccional alguna vez por no contar experiencia laboral.....	59
Tabla N° 07: La experiencia laboral es un requisito obligatorio para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional.....	60
Tabla N° 08: El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública vulnera el principio de igualdad ante la Ley.....	61
Tabla N° 09: El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública contraviene el derecho fundamental al trabajo.....	62
Tabla N° 10: El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública constituye discriminación por edad.....	63
Tabla N° 11: El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública constituye alguna diferenciación razonable.....	64
Tabla N° 12: La experiencia laboral para el acceso a la función pública debe ser:.....	65
Tabla N° 13: De qué manera se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 01: Año académico de egreso.....	54
Figura N° 02: Al momento de egresar de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas contaba con experiencia laboral	55
Figura N° 03: Ha postulado alguna vez a la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional.....	56
Figura N° 04: A qué instituciones de la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional ha postulado usted.....	57
Figura N° 05: Veces que lo declararon no apto cuando postuló a un puesto de trabajo a la función pública por experiencia laboral.....	58
Figura N° 06: Se ha desistido de postular a la función pública de apoyo jurisdiccional alguna vez por no contar experiencia laboral.....	59
Figura N° 07: La experiencia laboral es un requisito obligatorio para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional.....	60
Figura N° 08: El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública vulnera el principio de igualdad ante la Ley.....	61
Figura N° 09: El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública contraviene el derecho fundamental al trabajo.....	62
Figura N° 10: El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública constituye discriminación por edad.....	63
Figura N° 11: El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública constituye alguna diferenciación razonable.....	64
Figura N° 12: La experiencia laboral para el acceso a la función pública debe ser:.....	65
Figura N° 13: De qué manera se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública.....	66

RESUMEN

En la presente investigación se determinó la vulneración al principio de igualdad por el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional, lo cual fue verificado en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, cuya muestra de estudio estuvo representada por treinta y dos de los setenta y uno egresados de la carrera profesional de derecho durante los años 2016 – 2017; asimismo, para la ejecución de la investigación se acudió a los métodos: lógico, deductivo, descriptivo explicativo y método analítico; de igual manera, la obtención de los resultados fue viable por el uso de los instrumentos consistente en cuestionarios y cédula de encuesta.

Los resultados obtenidos en la investigación fueron analizados mediante la utilización de la estadística descriptiva, y representados mediante gráficos de pastel y barras porcentuales para la estimación cuantitativa de los resultados y un mejor entendimiento, los cuales fueron desarrollados de forma dinámica, clara y precisa haciendo referencia al problema de investigación, objetivo general y objetivos específicos de la investigación e hipótesis, para de esa forma arribar al análisis del problema planteado y al debate, de igual manera se llegó a las conclusiones de la investigación y recomendaciones que ayudaron a la solución del problema establecido.

Palabras Claves: Experiencia laboral, derecho al trabajo, principio de igualdad, función pública.

ABSTRACT

In the present investigation the violation of the principle of equality was determined by the requirement of work experience for access to the public function of jurisdictional support, which was verified in the graduates of the professional career of law of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas, whose study sample was represented by thirty two of the seventy one graduates of the professional career of law during the years 2016 - 2017; also, for the execution of the investigation, the methods were used: logical, deductive, descriptive explanatory and analytical method; In the same way, obtaining the results was feasible due to the use of instruments consisting of questionnaires and a survey card.

The results obtained in the research were analyzed through the use of descriptive statistics, and represented by pie charts and percentage bars for the quantitative estimation of the results and a better understanding, which were developed dynamically, clearly and precisely by reference to the research problem, general objective and specific objectives of the research and hypothesis, in order to arrive at the analysis of the problem posed and the debate, in the same way the conclusions of the research and recommendations that helped to solve the problem were reached settled down.

Keywords: Work experience, right to work, principle of equality, public function.

I. INTRODUCCIÓN

Los múltiples ordenamientos jurídicos internacionales protegen derechos fundamentales y humanos, de los cuales el Estado Peruano forma parte, reconociendo el derecho al trabajo como un derecho fundamental de la persona y como un principio rector a la igualdad ante la ley, por lo que el Estado tiene el deber y la obligación de proteger a las personas en el ámbito al acceso a un trabajo digno en igualdad de oportunidades y velar por el respeto de estos derechos; ya desde la Constitución Política de 1979 establecía el derecho fundamental al trabajo en el artículo 2° inciso 13° donde estipula “toda persona tiene el derecho de elegir y ejercer libremente su trabajo, con sujeción a ley”, de similar forma en el artículo 42° estipula “el Estado reconoce al trabajo como fuente principal de riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones”; así también reconoce el principio de igualdad ante la ley en el artículo 2° inciso 2° “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma”, lo mismo con algunas adiciones se reitera en la Constitución Política de 1993, en el artículo 2° inciso 15°, en el artículo 22° concerniente al derecho fundamental al trabajo, y en el artículo 2° inciso 2° referente al principio de igualdad ante la ley; de tal manera que existe una situación que contraviene a la normativa constitucional y supraconstitucional que es el requisito indispensable de la experiencia laboral para el acceso al trabajo en la función pública, enervando una desigualdad entre los que egresan de las instituciones superiores y que no cuentan con dicho requisito; ya que con la Ley del Servicio Civil “Ley N° 30057” en su artículo 9° establece los requisitos para acceder al servicio civil en base al principio de mérito, pero dejando a libre decisión otros requisitos que puedan establecer las entidades públicas.

Por lo que dicha regulación es insuficiente, contiene vacíos que debe de ser subsanados, pues a cada año egresan múltiples alumnos (as) de los centros superiores que no cuentan con el requisito de la experiencia laboral que requieren en la función pública para el acceso a un puesto de trabajo, generando una desigualdad de oportunidades para participar en la selección de personal, realidad que genera una vulnerabilidad referente al derecho

fundamental al trabajo, resultando de esta manera nuevos retos para la legislación en el ámbito laboral que tiene que afrontar, para garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso al trabajo en la función pública.

Ante tal situación, el tema de investigación planteado está referido al requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional y la vulneración al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 – 2017, la cual contiene nueve capítulos:

El I capítulo consigna la introducción del trabajo de investigación, detallando la realidad problemática, estableciendo el problema y la justificación. En cuanto al II capítulo se dispone los objetivos generales y específicos de la investigación, los que estipulan los lineamientos e indicadores de la investigación.

En el III capítulo se detalla lo referente al marco teórico, plasmando los antecedentes y bases teóricas que permiten formar conceptos y clasificaciones del tema de investigación.

En el IV capítulo se refiere a los materiales y métodos utilizados para la recolección de la información de la investigación. Por su parte en el capítulo V se desarrolló todo lo referente a los resultados de las encuestas aplicadas a los egresados de la carrera profesional de derecho de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, los mismos que fueron consignados mediante cuadros y gráficos.

Por su parte, en el capítulo VI, contiene la discusión de los resultados que se interpreta teniendo en cuenta los distintos ordenamientos jurídicos internacionales como nacionales e investigaciones relacionadas al derecho sobre el acceso a un puesto laboral, el requisito de la experiencia laboral y el principio de igualdad.

De igual manera, en los capítulos VII y VIII, se fijan las conclusiones a las que se arribó luego de la discusión y análisis de los resultados, para luego estipular recomendaciones que faciliten la solución del problema, y por último, en el capítulo IX, se plasma una relación del material bibliográfico consultado para el desarrollo de la investigación.

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad en nuestro país existe un incremento de alumnos (as) que egresan de las universidades públicas y privadas, los cuales tienen que enfrentarse al reducido campo laboral. Tal es el caso, que un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, estima que:

En el Perú, el 13% que asciende a 22 377 de un total de 100 560 egresados universitarios de 122 universidades públicas y privadas del país se encuentra laborando en empleos que no tienen relación con la carrera para la cual han sido formados, y un 15.1% que asciende a 15583 de un total de 102 958 mencionaron que su formación profesional no les ayudo a conseguir su primer empleo en el año 2014.

Asimismo, en la región Amazonas el problema que enfrentan los egresados de los centros superiores que desean desempeñarse laboralmente en las entidades públicas, es el requisito de la experiencia laboral y/o profesional en las convocatorias para el acceso a la función pública que no les permite postular a una plaza vacante por no cumplir con dicho requisito; pues al transcurrir los años un significativo número de egresados ven afectados sus derechos por el requisito de la experiencia laboral y/o profesional; como es el caso del derecho fundamental al trabajo, derecho contemplado en la Constitución Política del Perú en el artículo 22°, la cual taxativa que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, ya que, si a los que egresan de las instituciones superiores no se les brinda la oportunidad de obtener un trabajo, no podrán ejercer el deber de cumplirlos de acuerdo a su formación profesional; de igual manera, contraviene al principio de igualdad ante la Ley contemplado en el artículo 2° inciso 2° de la Constitución Política del Perú que decreta, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; es decir, que al estipular o de cualquier otra índole establece varias posibilidades (numerus apertus) que entre una de ellas el requisito de la experiencia laboral conllevaría a una desigualdad por edad o juventud.

En este sentido, estamos frente a un problema neurálgico que se viene suscitando a nivel nacional como local; tal es el caso, que en el Ministerio Público en las últimas convocatorias del año 2017 requería experiencia laboral mínima de dos años en el sector público y/o privado contado a partir de la condición de egresado para el puesto de asistente administrativo para la presidencia de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Amazonas; y experiencia laboral mínima de un año realizando labores de notificación y/o mensajería en el sector público y/o privado (Convocatoria CAS N° 219-2017); de igual manera requería experiencia mínima de un año en mesa de partes o trámite documentario en entidades públicas o privadas, debidamente acreditado, (Convocatoria CAS N° 302-2017), así también el Poder Judicial en la región de Amazonas en la convocatoria CAS N° 075-2017 para el puesto de trabajo de análisis de información en la oficina Distrital de Apoyo a la Justicia de Paz (ODAJUP) requería tres años en labores administrativas y jurisdiccionales en el sector público, de tal manera, que si los egresados no cumplen con dicho requisito no se le permite participar en igualdad de oportunidad para el acceso al trabajo en la función pública generando así un menoscabo al derecho al trabajo ya que no brindan igualdad de oportunidades a los que cumplen el requisito de la formación profesional.

1.2. Formulación del problema

¿En qué medida el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 - 2017?

1.3. Justificación

Las razones que justifican al suscrito para desarrollar la presente investigación, es la constante problemática que se viene suscitando en las instituciones públicas de nuestra localidad, relacionado a la vulneración del principio de igualdad para el acceso al trabajo a la función pública de apoyo jurisdiccional que requiere como requisito la experiencia laboral; contraviniendo al derecho fundamental al trabajo, derecho reconocido en el artículo 2°, inciso 15° y artículo 22° de la Constitución Política del Perú, así como en el artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y

satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo), en el artículo 6° inciso 1° del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Los estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho a toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado, y tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho); en base a la vulneración al principio de igualdad contemplado en el artículo 2° inciso 2° de la Constitución Peruana, en el artículo 7° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley...), en el artículo 2° del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole) y el artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos o el Pacto de San José relacionado a la igualdad ante la ley (Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley).

De lo indicado anteriormente se tiene que en el Perú, egresan alumnos (as) aproximadamente dos veces por año de las instituciones superiores públicas y privadas, la mayoría de ellos no cuentan con experiencia laboral de determinado periodo computable; por lo que, no pueden postular a cargos públicos por dicho requisito de la experiencia laboral en las convocatorias para el acceso al trabajo en la función pública de apoyo jurisdiccional; lo que conlleva, a que se dediquen a trabajar en rubros no acordes a su preparación específica de su especialidad.

En ese contexto, en la ciudad de Chachapoyas, no está ajena a esta realidad, ya que en las convocatorias para el acceso a la función pública requieren experiencia laboral; lo mismo, sucede en el Ministerio Público, que en la convocatoria CAS N° 323-2017, para los puestos de asistente en función fiscal, fueron eliminados de la convocatoria 21 participantes por no acreditar la experiencia requerida de un (01) año en el sector público y/o privado, en entidades del sector público relacionadas con la administración de justicia y/o entidades del sector privado en el área jurídica; de similar manera, en la convocatoria CAS N° 106-2017-DP para contratar los servicios de un técnico

administrativo para la Oficina Defensorial Amazonas de la Defensoría del Pueblo, requerían un egresado o titulado técnico con tres años de experiencia general.

En este sentido, el presente trabajo de investigación especialmente busca proporcionar alternativas para una mejor protección del derecho al trabajo y al principio de igualdad ante la ley a través de los órganos de Estado, como el Congreso de la Republica para regular esta materia referente a la experiencia laboral, y así poder tener un Estado Constitucional de Derecho garantista en base a la oportunidad laboral pública igualitaria.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Determinar si el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 – 2017 para obtener un puesto de trabajo.

2.2. Objetivos Específicos

a) Determinar la obligatoriedad del requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm.

b) Determinar la vulneración al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm para el acceso a la función pública.

c) Determinar la contravención al derecho fundamental al trabajo en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm.

III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

Según Beier (2014), en su investigación titulada “Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu (Universidad Nacional de Lujan) en el área de influencia del Centro Regional Campana” realizada en la ciudad de Buenos Aires, república de Argentina, concluye que:

- Si bien existe la creencia que la universidad asegura mejores condiciones laborales a los egresados, esta apreciación no es totalmente realista. Como lo expresa Filmus (1999), la capacitación no garantiza inserción laboral, en el presente trabajo se ha confirmado que los egresados universitarios no acceden fácilmente a la inserción laboral aun cuando la carrera haya sido creada en base a una aparente demanda del contexto político económico. (pp.95).
- Si bien durante la etapa de estudiantes muchos han logrado insertarse en el mercado laboral, parece que una vez recibidos, la situación cambia. La mayor parte de quienes no obtuvieron empleo en su etapa de estudiantes, tardó entre uno y tres años en conseguir empleo, a otros les llevó cinco años y algunos aún no están empleados en el sector de Comercio Internacional. (pp.95).
- El hecho de graduarse no representa per se una inserción laboral segura y acorde con las expectativas del profesional. Aquellos alumnos que se ocuparon por un ingreso temprano al mercado laboral en relación al Comercio Internacional (CI) es decir, que comenzaron a trabajar en el sector mientras estudiaban o incluso, los que iniciaron sus estudios porque ya estaban trabajando en CI, han logrado más éxito que el resto. Esto demuestra que la diferencia de la actitud que han tenido como estudiantes al articular su estudio con la inserción laboral ha dado sus frutos ya sea que hayan participado en prácticas o pasantías o en trabajos estables a tiempo parcial o completo. (pp.97).

- Una vez recibidos, la inserción que los egresados esperan es la de un profesional promedio de mercado, sienten que hicieron un esfuerzo y desean ser recompensados por el conocimiento adquirido. Sin embargo, el sector empresario busca profesionales entrenados en la práctica, capaces de sortear las dificultades y de aprovechar las oportunidades que se presentan en forma cotidiana. Por lo tanto al egresar, gran parte de los nuevos profesionales manifiesta sentirse sub ocupada. (pp.98).
- Como se ha mencionado, otros países han realizado profundos estudios multidisciplinares, donde el sector empresario y el político se ponen al servicio de la universidad para generar una mayor dinámica a la inserción laboral de los jóvenes egresados universitarios de todos los niveles (tecnaturas, licenciaturas, maestrías o doctorados). De este modo, se pueden diseñar políticas que faciliten la transición universidad – trabajo. (pp. 99).

Según Aguilar y Quiroz (2014), en su investigación titulada “Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana”, realizado en el año 2014, en la ciudad de Veracruz, en la república de México, concluye que:

- Cabe destacar que algunos de los estudiantes a lo largo de la carrera han ido pensando en cómo enfrentar los retos del campo laboral que les pide experiencia desde su primer empleo, ya que algunos de ellos ya han trabajado antes de egresar. Otros opinan que buscarán un empleo sin remuneración el cual les permita adquirir dicha experiencia. (pp. 99).
- Resolver los retos del campo laboral con experiencia anticipada y preparación constante fueron las que se repitieron con variabilidad, mientras que las demás fueron de manera dispersa o extraordinaria. El participante LH7 expresó lo siguiente “He estado pensando en eso y creo que voy a empezar a buscar como emplearme incluso entrando en ámbitos que no van a ser remunerados en ambientes que mi trabajo no va a ser remunerado por el momento pero que me van a dar experiencia. (pp. 93).

- Las autoridades escolares para contribuir al cumplimiento de las expectativas laborales de los estudiantes de esta carrera y otras de nivel universitario, es que deberían generar más contactos que les permitan a los estudiantes insertarse en el campo laboral así como actividades que los orienten a este campo. Si se logra hacer esto, habrá una buena administración educativa que no solo se preocupa por el prestigio sino se interesa por el aprendizaje y calidad de egreso de sus alumnos. (pp. 100).
- También que es importante que se valore por igual el trabajo de cada uno de los egresados de cualquier carrera, ya que ninguna debe ser menospreciada o menos valorizada, debido a que cada estudiante abriga la esperanza y expectativa de poder cumplir sus sueños (pp.101).

3.1.2. A nivel nacional

Vilcabana *et, al* (2007) en su investigación denominada “Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM”, realizada en la ciudad de Lima, Perú, concluye que:

- A partir de los resultados obtenidos podemos concluir que existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad, a través de sus planes de estudios, el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados en el mercado laboral. Tal afirmación se puede corroborar cuando el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la UNMSM sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo... (pp.11).
- Asimismo, la investigación también demuestra que un porcentaje representativo de nuestros egresados tienen empleos en posiciones inferiores de la estructura organizacional, cumpliendo funciones administrativas y operativas nada o poco gravitantes para la organización. Esta situación se puede explicar desde 2 posiciones:

- a) Que los encuestados fueron en su mayoría egresados de los últimos años (2004-2006), que recién empiezan a laborar profesionalmente y es obvio que lo harán desde abajo, y,
- b) Que los planes de estudios no guardan relación con lo que exige el mercado laboral, por lo que nuestros egresados sistemáticamente son postergados de ascender a funciones o puestos relevantes, dado que no se encuentran debidamente preparados para ello. Contrastando y cruzando otros datos, podemos afirmar que los empleos poco relevantes de nuestros egresados se explican por la primera posición, lo que a su vez demuestra un elemento incontrolable en la investigación. (pp. 11).

- En ese orden de ideas, la preocupación por la empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados debe ser uno de los objetivos principales de la Facultad. Ello implica que al momento de reestructurar los planes de estudios, en la fase de diagnóstico, se deben tomar muy en cuenta las opiniones y sugerencias que emitan los líderes y directivos de las organizaciones privadas o públicas. (pp.12).

3.1.3. A nivel local

Aunque en nuestra localidad de Chachapoyas y/o región Amazonas no se han desarrollado investigaciones respecto al requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional y la violación del principio de igualdad; por lo tanto, la presente investigación es inédita, la cual es un punto de partida para que motive a nuevas investigaciones en el campo del derecho al trabajo.

De las investigaciones mencionadas precedentemente, se concluye que el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública y para la búsqueda de un trabajo en el ámbito público conlleva a un riesgo para el derecho fundamental al trabajo que tiene toda persona; así también, vulnerando el principio de igualdad ante la ley, generando un desafío para el ordenamiento jurídico, debiéndose legislar en el Congreso de la República Peruana normas y directrices que protejan al derecho al trabajo de los que egresan de los centros superiores.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Principio de igualdad

El principio de igualdad es considerado en todos los aspectos relevante, los seres humanos deben ser considerados y tratados de igual manera, es decir, de una manera uniforme e idéntica, a menos que haya una razón suficiente para no hacerlo, según Rabossi (1990). El derecho a la igualdad implica que todas las personas deben ser tratadas en forma igual por parte del Estado. En consecuencia, todo trato diferente está prohibido. Este trato desigual de los iguales se conoce como discriminación. Huerta (2003).

Sin embargo, la realidad demuestra que existen una serie de desigualdades en la sociedad, lo que obliga a adoptar medidas orientadas a lograr que el derecho a la igualdad no se agote en su reconocimiento formal (igualdad formal), sino que existan iguales oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de todas las personas (igualdad material). Estas medidas pueden implicar un trato desigual, lo que no es considerado como una discriminación sino una diferenciación. Huerta (2003).

Lo dicho hasta aquí puede ser sintetizado de la siguiente manera:

- ✓ El derecho a la igualdad implica el trato igual entre los iguales.
- ✓ La discriminación implica un trato desigual entre los iguales.
- ✓ La diferenciación implica un trato desigual entre los desiguales. Huerta (2003).

Es consistente con el principio de igualdad que los seres humanos sean tratados de manera diferencial, en tanto las diferencias en juego sean relevantes. La consecuencia que se sigue de esto es que el principio de igualdad parece incluir, como parte esencial, el reconocimiento de que los seres humanos puedan ser tratados de manera diferencial en tanto y en cuanto las diferencias en juego sean relevantes desde cierto punto de vista aceptable. Rabossi (1990).

De tal manera que se siguen del principio de igualdad, dos principios importantes. El primero es el principio de no discriminación, que como se suele decir, es algo así como el principio negativo del principio de igualdad, al prohibir diferenciaciones sobre

fundamentos irrelevantes, arbitrarios, o irrazonables. El segundo principio, que se suele llamar principio de protección, está diseñado con el objeto de imponer y lograr una igualdad positiva a través de lo que se denomina «discriminación inversa» y «acción positiva». Rabossi (1990).

En palabras de Bobbio (1993) señala que La igualdad, como valor supremo de una convivencia ordenada, feliz y civil, y por consiguiente, de una parte, como aspiración perenne de los hombres que viven en sociedad, y de otra, como tema constante de las ideologías y de las teorías políticas, quede emparejada a menudo la libertad... de modo que decir que dos entes son iguales, sin otra determinación, nada significa que el lenguaje político, si no se especifica de qué entes se trata y respecto a que cosa son iguales, es decir, si no se ésta en condiciones de responder a dos preguntas: a) ¿Igualdad entre quienes?, y b) ¿Igualdad en qué?.

3.2.1.1. Igualdad frente a la Ley

De las diversas determinaciones históricas de la máxima que proclama la igualdad de todos los hombres, la única universalmente recogida, cualquiera que sea el tipo de constitución en la que este inserta y cualquiera que sea la ideología sobreentendida, es la que afirma que “todos los hombres son iguales ante la ley”, o, con otra formulación, “la ley es igual para todos”...Cuando hay leyes escritas para el pobre como el rico tienen igual derecho. Bobbio (1993).

3.2.1.2. El derecho a la igualdad en la constitución de 1993

El artículo 2º inciso 2º de la Constitución de 1993 aborda el tema del derecho a la igualdad de la siguiente manera:

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 cualquier otra índole.

Como se aprecia, este Artículo sólo hace referencia a dos aspectos relacionados con el derecho a la igualdad:

- ✓ El derecho a la igualdad ante la ley.
- ✓ La prohibición de discriminación.

3.2.1.3. El derecho a la igualdad en la Declaración Universal de los Derechos Humanos

El artículo 2° y 7° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por el Perú el 10 de diciembre de 1948, establece el tema del derecho a la igualdad de la siguiente manera:

Art. 2° Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Art. 7° Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

3.2.1.4. El derecho a la igualdad en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El artículo 2° del el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Para el Perú: aprobado por Decreto Ley N° 22129 de 28 de marzo de 1978. Instrumento de adhesión de 12 de abril de 1978. Depositado el 28 de abril de 1978. Fecha de entrada en vigencia el 28 de julio de 1978, estipula el tema del derecho a la igualdad de la siguiente manera:

Art. 2° Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

3.2.1.5. El derecho a la igualdad en la Convención americana sobre derechos humanos “Pacto de San José de Costa Rica”

En el artículo 2° de la Convención americana sobre derechos humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, fue suscrita por el Perú, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en

la ciudad de San José en Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978, aborda el tema del derecho a la igualdad de la siguiente manera:

Art. 2° Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho sin discriminación, a igual protección ante la Ley.

3.2.1.6. Niveles de análisis de la igualdad

Carbonell (2003) establece que el tema de la igualdad, en general, puede ser estudiado desde tres niveles distintos de análisis:

- a) **El primer nivel es lógico – lingüístico.-** En este nivel se busca responder a los problemas que ofrece la pregunta “¿igualdad en qué sentido?”. Se trata de atribuir un significado al vocablo igualdad, de determinar sus usos lingüísticos.

- b) **El segundo nivel es filosófico – político.-** En este nivel se deben afrontar los problemas relacionados con las dos preguntas siguientes: “¿por qué igualdad?” y “¿qué igualdad?” Se trata, por tanto, de encontrar la justificación de la igualdad como valor a proteger, y de elegir entre los distintos tipos de igualdad.

Ronald Dworkin (1993) ha distinguido la “igualdad económica” de la “igualdad política”, la igualdad económica se puede definir de dos modos distintos. El primero es tomado en cuenta los recursos con que cuentan los individuos, de tal forma que la igualdad económica vendría determinada en términos de riqueza de ingreso. El segundo modo de definir la igualdad económica no tiene que ver con la igualdad de ingresos o de riqueza, sino con el bienestar de las personas, determinada por la cantidad de recursos de que dispone el individuo para la realización de sus fines, y la igualdad política en términos que todos tenemos la posibilidad de participación.

- c) **El tercer nivel es jurídico.-** se trata de contestar la pregunta ¿cómo lograr la igualdad? Al estar el principio de igualdad recogido en los textos constitucionales, desde el punto de vista de la dogmática constitucional no tenemos la necesidad de justificarlo como valor, sino de explicar las condiciones para aplicarlo.

3.2.1.7. La igualdad de oportunidades

En las palabras de Bobbio (1993) dispone que el discurso apenas sufre variación por lo que respecta al otro principio considerado como uno de los fundamentos del Estado de democracia social, así como el principio de igualdad ante la ley ha representado un fundamento del Estado liberal: el principio de la igualdad de oportunidades, o de chances, o de puntos de partida. Tampoco este principio es menos genérico que el precedente, a no ser que se precise el contenido con referencias a situaciones específicas e históricamente determinadas. Considerando abstractamente por sí mismo el principio de la igualdad de oportunidades no tiene nada de particularmente nuevo, no es sino la aplicación de la regla de justicia a una situación en la cual haya personas en competición entre sí para la consecución de un objetivo único, es decir, de un objetivo que no puede ser alcanzado más que por uno de los ocurrentes (como el triunfo en una competición, la victoria en un juego o duelo, ganar en un concurso, entre otros). Nada hay de particularmente progresivo o regresivo en el hecho de que quienes juegan el tute tengan de partida el mismo número de cartas, o que los jugadores de ajedrez dispongan del mismo número y del mismo tipo de piezas, que los duelistas estén provistos de la misma arma, que los corredores partan de la misma línea, o que los participantes en una oposición tengan el mismo título, puedan servirse en el examen de los mismos libros, o todos desconozcan el tema que tengan que desarrollar.

Lo que una vez más hace de este principio, un principio innovador en los Estados social y económicamente avanzados es el hecho de que se haya extendido enormemente por defecto del predominio de una concepción de carácter conflictual global de la sociedad, por lo cual ella en su totalidad se considera como una inmensa competición para la consecución de bienes escasos. Tal extensión se ha dado al menos en dos direcciones: a) en la demanda de que la igualdad de los puntos de partida sea aplicada a todos los miembros del grupo social sin distinción alguna de religión, raza, sexo, clase, etc.; b) en comprender, entre las situaciones en las cuales la regla ha de aplicarse, situaciones económicas y socialmente importantes, de manera bien distinta a los juegos y a los concursos, siendo tales, por dar algún ejemplo, la competición por la posesión de bienes materiales, para la consecución de metas particularmente deseables por todos los hombres, por el derecho a ejercitar ciertas profesiones... En

otras palabras, el principio de la igualdad de oportunidades elevado al principio general apunta a situar a todos los miembros de una determinada sociedad en las condiciones de participación en la competición de la vida, o en la conquista de lo que es vitalmente más significativo, partiendo de posiciones iguales. Sería superfluo añadir que el modo en que han de considerarse iguales las posiciones de partida, o las condiciones sociales y materiales que permitan considerar iguales a los competidores, son cosas que vendrían de sociedad a sociedad. Bobbio (1993).

Con respecto a la igualdad de acceso a los medios de formación profesional, los defensores del principio de igualdad acuerdan considerable importancia a las disposiciones legales específicas sobre la no discriminación en la formación, ya que esta es la base que determina las posibilidades reales de obtener un trabajo o de ser admitido en una ocupación determinada. Es muy frecuente que la igualdad de oportunidades y de trato se vea afectada o anulada en todas las otras áreas debido a desigualdades en la formación profesional. Bobbio (1993).

3.2.2. Discriminación

En palabras de Huerta (2003) señala que La prohibición de discriminación implica que ninguna autoridad estatal puede llevar a cabo un trato desigual entre las personas. Sin embargo, la prohibición de discriminación también puede ser entendida en un sentido más estricto, referido únicamente a la prohibición de llevar a cabo cualquier trato desigual que afecte el ejercicio de los derechos fundamentales. En este último caso, la prohibición de discriminación siempre se analiza con relación a un derecho fundamental específico. Lo que da lugar a que se afirme que el derecho a la igualdad es un "derecho relacional".

La prohibición de discriminación es una de las manifestaciones concretas que adopta el principio de igualdad en los modernos textos constitucionales. Se trata de normas que limitan las posibilidades de tratos diferenciados no razonables entre las personas y que, además, suelen detallar algunos rasgos o características con base en los cuales está especialmente prohibido realizar tales diferenciaciones. Dichos rasgos o características suelen variar dependiendo del ordenamiento jurídico de que se trate, pero en general

hacen referencia a: 1) situaciones en las que se encuentran las personas con independencia de su voluntad y que, en esa virtud, no pueden modificar, o 2) posiciones asumidas voluntariamente pero que no les pueden ser reprochadas a través de la limitación en el goce igual de algún derecho o prerrogativa. Entre las primeras estarían las prohibiciones de discriminar por razón de raza, lugar de nacimiento, origen étnico o nacional, sexo, etcétera, y en el segundo supuesto se ubicarían las prohibiciones de discriminar por razón de preferencias sexuales, opiniones, filiación política o credo religioso. En consecuencia la discriminación denota toda disminución, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, etc. que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. Huerta (2003).

3.2.1.1. Formas de discriminación

Las formas de discriminación suelen ser clasificadas en directas o indirectas. Esta distinción permite comprender que las prácticas discriminatorias no siempre se manifiestan de manera explícita.

- a) **Discriminación directa.**- se caracteriza porque el trato desigual se manifiesta de manera clara. Esto ocurriría, por ejemplo, si una norma establece que las mujeres no pueden votar.

- b) **Discriminación indirecta.**- el trato desigual no se manifiesta de manera tan clara, o que obliga a acudir a diferentes elementos adicionales para sustentar que existe un trato discriminatorio. Así por ejemplo, si una norma establece que para acceder a un trabajo se requiere una determinada estatura, se podría justificar su necesidad en los fines del empleo, pero a la vez podría argumentarse que con esa talla se discrimina a un importante sector de la sociedad. Huerta (2003). Igual se da el caso que en las convocatorias para acceder a un puesto laboral en las entidades públicas requiere la experiencia laboral como requisito siendo discriminatorio de manera directa en este aspecto a los que no cuentan con dicho requisito en especial los jóvenes y recién egresados que no lo tienen. Carbonell (2003).

3.2.1.2. Los Sujetos que discriminan

Discriminación por parte del estado.- El derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación se invocan principalmente para que el Estado no lleve a cabo un trato desigual entre las personas, lo que puede manifestarse de diferentes maneras. Así por ejemplo, el Estado atenta contra el derecho a la igualdad cuando a través de sus órganos con potestad normativa emite una norma discriminatoria, o cuando a través de sus órganos jurisdiccionales adopta resoluciones contrarias a este derecho. La discriminación por parte del Estado también se manifiesta cuando a través de los diferentes órganos del gobierno nacional, o de los gobiernos locales o regionales, se adoptan medidas de carácter discriminatorio.

Discriminación por parte de los particulares.- el respeto al derecho a la igualdad por parte de los particulares es exigible cuando se encuentra de por medio un derecho fundamental (derecho al trabajo, derecho a la educación, etc.). Huerta (2003).

3.2.1.3. Discriminación y diferenciación

No todo trato diferenciado implica una discriminación. Pero, para que ese trato diferenciado no sea considerado como discriminatorio, debe analizarse si el mismo se encuentra justificado. Para llevar a cabo esta tarea, la doctrina y la jurisprudencia comparada han desarrollado una serie de lineamientos a ser tomados en consideración. Estos son:

- a) El trato diferenciado debe llevarse a cabo respecto a personas que se encuentran en una situación de desigualdad.
- b) El trato diferenciado debe sustentarse en un objetivo legítimo (principio de razonabilidad). Esto significa que la diferenciación debe basarse en causas o motivos objetivos y razonables. Estas causas o motivos pueden ser de diferente índole, no necesariamente relacionados con la necesidad de garantizar algún valor constitucional, sino orientados a enfrentar una situación de desigualdad.
- c) El trato diferenciado debe guardar una relación con el objetivo legítimo que se desea alcanzar (principio de racionalidad).
- d) El trato diferenciado debe aplicarse o llevarse a cabo en forma proporcional al objetivo legítimo que se desea alcanzar (principio de proporcionalidad).

Por lo tanto, si un trato diferenciado no reúne estas características estaremos ante una situación de discriminación atentatoria del derecho a la igualdad. Mencionados estos lineamientos que nos permite comprender mejor los alcances de estos criterios, y la forma de empleo al momento de analizar si un trato desigual resulta discriminatorio o si estamos ante un trato diferenciado plenamente justificado. Huerta (2003).

3.2.3. Trabajo

Para Neffa (2001), El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial.

3.2.3.1. Trabajo en el sector Público

El sector público hace referencia al conjunto de administraciones, organismos y empresas públicas que son de titularidad estatal. Es decir, el ámbito de la economía que controlan directamente los poderes públicos. Desde empleo en departamentos ministeriales, tribunales, organismos autónomos administrativos, etc. hasta empresas de propiedad del estado, el abanico es amplio y no siempre se refiere a un acceso a través de oposiciones. En las bolsas de empleo público que se convocan para tener personal para cubrir puestos de trabajos dentro de las diversas administraciones. El apuntarse en estas bolsas de empleo puede ser por un periodo de tiempo determinado o estar abiertas para inscribirte en cualquier momento. El personal laboral es aquel que, en virtud de un contrato de trabajo y en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. Ariño (2015).

3.2.3.2. Derecho al trabajo en la Constitución de 1993

Plasma en su artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; y en el artículo 26° establece; En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidad sin discriminación...

3.2.3.3. Derecho al trabajo en la Declaración Universal de Derechos Humanos

Estipula en el artículo 23°, inciso 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Inciso 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3.2.3.4. Derecho al trabajo en el Pacto Internacional de Derechos económicos Sociales y Culturales

Establece en el artículo 6°, inciso 1. Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho.

3.2.3.5. Requisitos para postular a un empleo público

La Ley N° 28175 sobre el “Marco del Empleo Público” que entra en vigencia el 1 de enero del 2005, en su artículo 7° se encuentra los requisitos para postular al empleo público:

- a) Declaración de Voluntad del postulante.
- b) Tener hábiles sus derechos civiles y laborales.
- c) No poseer antecedentes penales ni policiales, incompatibles con la clase de cargo.
- d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante.
- e) Los demás que se señale para cada concurso.

En su artículo 5° determina que el acceso público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidades de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

La Ley N°30057 “Ley el Servicio Civil” que entra en vigencia 13 de julio de 2013 que deroga la ley N° 28175 ; la cual, en su artículo 8° establece el proceso de selección: El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencias y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.

En el artículo 9° establece los requisitos para acceder al Servicio Civil. Para participar en un proceso de incorporación al Servicio Civil se requiere:

- a) Estar en ejercicio pleno de sus derechos civiles.
- b) Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.
- c) No tener condena por delito doloso.
- d) No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- e) Tener la nacionalidad Peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y las Leyes.

Como uno de los principios rectores de esta norma esta la igualdad de oportunidades que vienen a ser las reglas del Servicio Civil que son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Por otra parte, en el procedimiento aprobado mediante resolución externa N° 3041 del 30 de agosto de 2017 del gobierno de Chile, describe los requisitos que una persona debe cumplir para ocupar determinado cargo. Estos requisitos son de dos tipos:

- **Requisitos legales:** definidos por la legislación vigente para ingresar a la administración pública y en caso determinados, para ocupar puestos específicos.

- **Requisitos deseables:** se asocian a la formación profesional, años de experiencia, especializaciones o capacitaciones pertinentes y otros tópicos relevantes, como el manejo de idiomas, sistemas informáticos o conocimientos en materias específicas. Tanto la información de las competencias funcionales y conductuales, como los requisitos legales y deseables son considerados en las diferentes etapas del proceso de reclutamiento y selección. Asimismo, quienes postulen serán informados acerca de las responsabilidades asociadas a su Perfil.

Como bien se estipula los requisitos de las convocatorias son, publicación, inscripción, experiencia laboral, examen de conocimientos, examen psicológico y psicotécnico, entrevista y suscripción de contrato, o algunos menos o más de acuerdo a cada institución, por lo que todos deben de ser parametrados en escalas de puntuación.

3.2.4. Experiencia

El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (RAE.2011), en su vigésima segunda edición (versión digital), señala cuatro acepciones del término experiencia: por un lado, dice que son los “hechos de haber sentido, conocido o presenciado algo”. En su segunda acepción, señala que es la “práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidades para hacer algo”. En tercer lugar, dice que es el “conocimiento de la vida adquirido por las circunstancias o situaciones vividas” y; por último, señala que son las “circunstancias o acontecimientos vividos por una persona”. Teniendo en cuenta el sentido del desarrollo con que empieza el presente trabajo, tomaré como válidas las acepciones tercera y cuarta para, a partir de allí, construir una definición: “la práctica en cualquier profesión, arte u oficio es el cúmulo de conocimientos y habilidades que tiene una persona, lo que se va adquiriendo por las circunstancias o situaciones vividas, a partir de la actividad prolongada en desarrollo de dicha profesión, arte u oficio”. Así las cosas, una persona tiene experiencia cuando ha desarrollado una serie de actividades que le han permitido adquirir competencias que lo hacen práctico o experto en determinada actividad humana. Sin embargo, al tratarse de una experiencia profesional, hay que distinguir o que se entiende por profesional. (Hernández, 2011).

3.2.4.1. Experiencia laboral

La experiencia laboral es el conocimiento o habilidad adquirida mediante la práctica de una actividad económica en cualquier rubro sin la necesidad de contar con un título profesional o una especialización, de tal forma se podría decir que una persona puede tener experiencia laboral más no profesional si no cuenta con un documento que certifique su preparación. RAE (2011).

3.2.4.2. Experiencia laboral profesional

Para Hernández (2011) en su ensayo manifiesta, La experiencia laboral profesional es todo aquel saber y práctica que una persona egresada de una institución de educación superior (y con el reconocimiento y aval de ésta), posee en función de haberla adquirido en el devenir de su práctica, con el transcurrir del tiempo. La experiencia profesional exige una formación universitaria precisa; es decir, no se puede argumentar práctica con el sólo ejercicio empírico de la actividad, pero sin un conocimiento teórico, conceptual y axiológico previo.

3.2.4.3. La experiencia profesional material

Es aquella que el profesional empieza a recorrer una vez que la Ley lo faculte, sin que medie situación distinta a la terminación del ciclo de estudios universitarios. Es aquella que se obtiene una vez ha terminado todo el plan de estudios y se ha obtenido el grado o, en el caso específico de los abogados, habiendo terminado el plan de estudios sin que se hayan graduado. En el primer caso, para ejercer la profesión, y por lo tanto, adquirir experiencia profesional, sólo basta con terminar el plan de estudios y obtener el grado. Tal es el caso de las profesiones que no necesitan registros especiales o tarjeta profesional. El segundo caso opera sólo para los abogados.

En el caso específico de estos profesionales, una vez terminado el proceso de formación, hacen sus prácticas profesionales en los consultorios jurídicos. Este año de práctica podría ser considerado como válido para demostrar experiencia profesional. Sin embargo, una interpretación sistemática de la norma nos indicaría que no es así, ya que las prácticas en el consultorio jurídico hacen parte del plan de estudios, y como

ya se señaló, la experiencia empezaría a correr desde el momento de la terminación de dicho plan.

Ya que a los abogados se les permite ejercer antes del grado por espacio de un año, bajo la figura de las prácticas pre profesional. Tal situación se presenta ya que a los abogados no titulados, aquellos que han terminado todo su proceso formativo, pero que no se pueden graduar debido a que no han sustentado y aprobado su tesis. Hernández (2011).

3.2.4.4. La experiencia profesional legal

Quien haya ejercido la profesión sin cumplir con los requisitos establecidos en la Ley, tendría una experiencia al margen de la Ley por ejercicio ilegal de la profesión, y por ser ilegal no podría ser tomada en cuenta para ningún efecto. Contrario sensus, el graduado que al momento de ejercer cumpliera con todos los requisitos legales, empezaría a acumular experiencia profesional, por ejercicio legal de la profesión.

En el caso de los estudiantes de pregrado, una vez terminen su práctica universitaria, pero no se hayan graduado; por ejemplo, porque no ha terminado su trabajo de grado, que en muchas universidades es el último de los requisitos para optar por el título, no podrán ejercer la profesión; hacerlo sería un ejercicio ilegal de la profesión. Hernández (2011).

Cabe recalcar que las prácticas profesionales son considerados como experiencia laboral después del egreso, y las practicas pre profesionales no se considera como experiencia laboral porque se desarrolla antes de egresar, y la experiencia especifica es cuando el postulante se ha desempeñado en labores iguales o similares al puesto que postula.

3.2.5. Función Pública

En las palabras de Fraga (2000) sostiene que el carácter contractual del acto creador de la función pública considera que ésta nace de un contrato administrativo desde el momento en que existe un concurso de la voluntad del Estado que nombra y la del nombrado que acepta. La función pública puede entenderse como el conjunto de instituciones de la administración pública, que sus funciones son realizadas por el

Estado por razón de que la ley de manera indirecta, mediante la participación de particulares y sus contrataciones u otros tipos de relación de trabajo o servicios. Teniendo que diferenciar que existe funcionarios y servidores públicos dentro de la función pública, lo cual a materia de estudio nos enfocaremos a la función pública de apoyo jurisdiccional.

La administración pública es aquella que está conformada por instituciones del sector público, que tiene como finalidad servir a la sociedad, así como se encarga de la gestión directa y permanente de las relaciones del Estado con sus particulares. Por su parte, para Alva Mateucci, citado por Vásquez Ríos, *et al*, donde considera que la administración pública es “un conjunto de ideas, actitudes, normas, procesos, instituciones y otras formas de conducta humana que determinan cómo se distribuye y ejerce la autoridad política y como se atiende los intereses públicos”. En ese sentido se puede señalar que la administración pública es aquella que busca estar en contacto directo con los ciudadanos para satisfacer intereses de orden público y garantizar la convivencia social. (pp 11) Por lo que la función pública viene a ser el ejercicio funcional de las instituciones públicas al servicio de la sociedad.

Beltrán Luisa en su investigación titulada “Problemática de la Existencia de distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado” consigna que el Ingreso a la Carrera Administrativa está estipulada en el artículo 12° de la Ley de la Carrera Administrativa que estipulan los requisitos para acceder a la misma los cuales son: ser ciudadano en ejercicio, acreditar buena conducta y salud comprobada, reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional, presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión y los demás que señale la Ley. (pp.14).

El Decreto Legislativo N° 276, contiene como procedimiento obligatorio, el concurso de méritos para ocupar los cargos de servidor de carrera o servidor contratado para labores de naturaleza permanente, el ganador es incorporado a la Carrera Administrativa mediante resolución de nombramiento, contrato, o según sea el caso, e ingresa a laborar por el nivel más bajo al grupo ocupacional al que postuló. Los postulantes que aprueben el proceso de selección y que no alcancen las vacantes, integran una lista de elegibles en estricto orden de mérito, cuya vigencia será de seis meses a efectos de cubrir otra

vacante de igual o similares características a la que postularon y que pudieran producirse en otro periodo. Pudiendo resaltar que en la carrera administrativa no están comprendidos los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza.

3.2.6. Apoyo Jurisdiccional

Desde un punto de vista restringido se considera apoyo jurisdiccional en las funciones que consiste en apoyar al Juez en las etapas de trámite de los procesos (admisión, postulación y sentencia) y ejecución de sentencia, mediante la elaboración de proyectos de resolución (calificación de demandas, denuncias en el caso penal, proveídos de autos y decretos en general), tramitación y resoluciones de solicitudes de consignaciones, copias certificadas, exhortos, edictos, etc., así como solicitudes de indemnización, costos, multa, en la imposición de medidas cautelares, participación en diligencias externas, elaboración de oficios a entidades públicas y en general todas las actividades relacionadas a la conclusión definitiva del proceso.(MOF, PJ) entre los cuales se tiene el asistente de juez, especialistas legales, asistente judicial de atención al público, administrador de notificaciones, administrador de archivo de expedientes, notificador, etc. Por lo que en el artículo 139° inciso 1° establece la unidad y la exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral, pero solo esta jurisdicción es exclusiva a los Jueces puesto que ellos son los únicos que pueden ejercer y administrar justicia, lo cual facilita su función, los trabajadores de apoyo jurisdiccional en el Poder Judicial.

De igual manera como apoyo jurisdiccional desde un punto de vista amplio se considera a las funciones de otras entidades que coadyuvan a las decisiones judiciales que tiene el fin de eliminar conflictos de intereses o incertidumbre jurídicas buscando la paz social, tal es el caso de todo el ente del Ministerio Público, Defensa Pública, Procuradurías, Defensoría del Pueblo, Consultorios Jurídicos Privados, etc., que de cierta manera aunque sean entidades autónomas e independientes y algunas de ellas adscritas al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos apoyan a la administración de justicia, entendiendo como apoyo jurisdiccional a los asistentes administrativos,

asistentes fiscales, asistentes de consultorios jurídicos, asistentes de mesa de partes, notificadores, entre otros.

3.2.7. Legislación Comparada

3.2.7.1. Paraguay

La ley 1626 “Ley de la Función Pública” en el país de Paraguay regula en su artículo 14° los interesados en ingresar a la función pública deberán reunir las siguientes condiciones:

- a) Tener nacionalidad paraguaya.
- b) Contar con dieciocho años de edad como mínimo y cuarenta y cinco como máximo.
- c) Justificar el cumplimiento de las obligaciones personales previstas por la Constitución Nacional y las leyes.
- d) Poseer la idoneidad y capacidad, necesarias para el ejercicio del cargo, comprobadas mediante el sistema de selección establecido para el efecto;
- e) Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos.
- f) Presentar certificado de antecedentes judiciales y policiales
- g) No registrar antecedentes de mal desempeño de la función pública.

En su artículo 15° establece que el sistema de selección para el ingreso y promoción en la función pública será el de concurso público de oposición. Se entenderá por concurso público de oposición, el conjunto de procedimientos técnicos, que se basará en un sistema de ponderación y evaluación de informes, certificados, antecedentes, cursos de capacitación y exámenes, destinados a medir los conocimientos, experiencias e idoneidad del candidato, expresándolos en valores cuantificables y comparables, y en el artículo 13° estipula quienes cumplan con los requisitos establecidos en esta ley tendrán derecho a concurrir, en igualdad de condiciones, al sistema de selección para acceder a la función pública.

3.2.7.2. Colombia

En el decreto único N° 1083 reglamentario del sector de la función pública el Presidente de la Republica de Colombia dispuso:

ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral.

- **Experiencia profesional.** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pénsum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.

- **Experiencia relacionada.** Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

- **Experiencia laboral.** Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

ARTÍCULO 2.2.2.3.8 Certificación de la experiencia. La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.

Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo.

Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, la siguiente información:

1. Nombre o razón social de la entidad o empresa.
2. Tiempo de servicio.
3. Relación de funciones desempeñadas.

Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya prestado sus servicios en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho. (pp.16).

En su capítulo cuatro del presente decreto establece los requisitos generales para el ejercicio de los empleos:

- a) **Requisitos del nivel directivo.-** título profesional, título de post grado en modalidad de maestría y 44 meses de experiencia profesional relacionada como mínimo.
- b) **Requisitos del nivel asesor.-** título profesional, título de post grado en modalidad de maestría y 30 meses de experiencia profesional relacionada como mínimo.
- c) **Requisito nivel gestión.-** título profesional y 12 meses de experiencia profesional relacionada como mínimo.
- d) **Requisito del nivel técnico.-** diploma de bachiller en cualquier modalidad y 36 meses de experiencia relacionada o laboral; título de formación técnica profesional y 36 meses de experiencia relacionada o laboral.
- e) **Requisitos nivel operativo.-** diploma de bachiller en cualquier modalidad y 18 meses de experiencia relacionada o laboral.

3.2.7.3. Uruguay

El decreto N° 115/015, reglamento de la ley N° 19133 relativo al fomento del empleo juvenil “contrato de práctica laboral para egresados”.

En el artículo 16° define a práctica laboral para egresados (PLE), que es entendida aquella que comprenda a toda persona joven egresada de centros públicos o privados habilitados en enseñanza universitaria, técnica, comercial, agraria o de servicios, sin experiencia laboral vinculada, directa y exclusivamente, a la titulación que posean; así mismo, en el artículo 17° estipula el ámbito subjetivo que comprende a personas jóvenes de 15 y hasta 29 años de edad al momento de formalizar la práctica laboral, debiéndose requerir las autorizaciones pertinentes para el caso de los menores de edad,

por último en el artículo 18° en base al ámbito temporal sobre el plazo del contrato de práctica laboral para egresados deberá tener una duración no inferior a seis meses ni mayor de un año.

La persona joven no podrá ser empleada bajo esta modalidad en más de una oportunidad, salvo que posea una titulación diversa a la que motivó la primera contratación.

3.2.7.4. Chile

El Decreto con Fuerza de Ley (DLF) del Ministerio de Hacienda que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18834 sobre Estatuto Administrativo que regula las relaciones entre el Estado y el personal de los ministerios, entre otros, en particular, resulta tener presente los siguientes artículos:

Artículo 12.- Para ingresar a la administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano; No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contratar a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.
- b) Haber cumplido con la ley de Reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será

impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

3.3. Definición de términos

3.3.3. Egresado.- es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario. RAE (2011).

3.3.4. Experiencia.- conocimiento práctico, experimento. (Zapata. E. 2004). Conjunto de conocimientos que se adquieren en la vida o en un período determinado de ésta.

3.3.5. Igualdad.- en derecho público el principio de igualdad es aquel según el cual todos los individuos, sin distinción de personas (por nacimiento, clase, religión o fortuna), tiene la misma vocación jurídica para el régimen, cargas y derechos establecidos por la ley en materia de igualdad es tradicional hacer la siguiente distinción: a) igualdad civil: implica la igualdad ante la Ley civil, penal y administrativa... la igualdad ante la justicia y la igualdad para ser admitido en las funciones u empleos públicos. (Consultor Jurídico Digital, 2005).

3.3.6. Principio.- primer instante del ser, fundamento (Zapata. E. 2004). Fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discutiendo en cualquier materia. (Goldstein, M. 2013). Comienzo de un ser, de la vida. (Ossorio M. 2010).

3.3.7. Trabajo.- el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. (Cabanellas G. 2006).

3.3.8. Vulneración.- herir, dañar, perjudicar, (Zapata. E. 2004). Es la transgresión, infracción, violación, incumplimiento, quebrantamiento.

3.3.9. Apoyo Jurisdiccional.- es el apoyo a la gestión del Juez tanto relativo a la gestión del despacho, atención de la documentación, agenda judicial, despacho del Juez,

como referente al apoyo jurisdiccional en el seguimiento de los procesos. (MOF del PJ).

3.4. Hipótesis

El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional sí vulnera el principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 – 2017, por contravenir al derecho fundamental al trabajo.

3.5. Operacionalización de variables

Variable		Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Independiente	Requisito de la experiencia laboral	Conocimiento o habilidad adquirida mediante la práctica de una actividad económica en cualquier rubro sin la necesidad de contar con un título profesional o una especialización.	Egresados con experiencia laboral	Cantidad egresados que postularon a la función pública.
			Egresados sin experiencia laboral	Desistimiento para postular de egresados por requisito de experiencia a la función pública.
				Número de veces que los declararon aptos o no aptos.
				Formas de obtención de experiencia laboral.
Dependiente	Vulneración al principio de igualdad de oportunidades	Derecho fundamental de igualdad de oportunidades.	Jurídica	Igualdad
			Doctrina	Diferenciación
				Discriminación

IV. MATERIAL Y METODO

4.1. Objeto de estudio

El objeto de estudio de la presente investigación, fue determinar si el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 – 2017 para obtener un puesto de trabajo, y frente a ello proponer la manera de cómo se debe establecer el requisito de la experiencia laboral.

4.2. Diseño de investigación

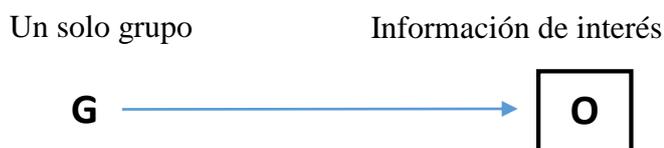
La presente investigación es no experimental, de modo transversal, tipo descriptivo - analítico.

Diseño no experimental: es aquella que se realiza sin manejar intencionalmente las variables, es decir, en este tipo de diseño de investigación no hacemos variar intencionalmente las variables, lo que se hace es observar el fenómeno tal como se presenta en su realidad para luego analizarlo (Azañero, 2016, p. 75).

Diseño transeccional o transversal: se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Azañero, 2016, p. 75).

Diseño transeccionales descriptivos: nos presentan un panorama del estado de una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos o indicadores en determinado momento (Azañero, 2016, p.75)

Diseño: Se utilizará el diseño descriptivo simple o de una sola casilla (un solo grupo).



Dónde:

G: Muestra (32 egresados de la escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Untrm de los años 2016 - 2017).

O: Información de interés (u observación) predominante que se recoge de la muestra.

4.3. Población, muestra, muestreo

4.3.1. Población

La población de nuestra investigación lo constituye, 71 egresados de la escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Untrm durante el año 2016 - 2017.

4.3.2. Muestra

La muestra de nuestra investigación lo constituye, 32 de los 71 egresados de la escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Untrm durante los años 2016 - 2017, lo cual representa un 45%.

4.3.3. Muestreo

El muestreo que se empleó fue por convención no probabilístico.

4.4. Determinación de Variables

4.4.1. Independiente

Requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública.

4.4.2. Dependiente

Vulneración al principio de igualdad de oportunidades.

4.5. Fuentes de información

Las fuentes de información de la presente investigación, están constituidas por los egresados de la escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza (Untrm) de los años 2016 - 2017.

4.6. Métodos de recolección de datos

En la metodología de la presente investigación se utilizaron el método analítico, deductivo, lógico y descriptivo explicativo:

Método analítico: permitió este método analizar los resultados obtenidos después del procesamiento de datos de la información obtenida del instrumento aplicado tal como es la encuesta, con la finalidad de analizar los indicadores de las variables.

Método deductivo: permitió mediante este método conocer la realidad general de las variables tanto la independiente como la dependiente, analizando el problema desde un enfoque jurídico nacional e internacional, hasta confirmar nuestra hipótesis consistente en la vulneración del principio de igualdad para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional teniendo como requisito la experiencia laboral por contravenir al derecho fundamental al trabajo.

Método lógico: se le conoce también método comparativo, que son las múltiples reglas o métodos que se han de seguir o emplear para redescubrir la verdad, lo cual permitió llegar a conclusiones generales a partir de los enunciados de la investigación, partiendo del análisis de los instrumentos aplicados a los egresados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm de los años 2016 – 2017, para llegar a una conclusión general que el requisito de la experiencia laboral vulnera el principio de igualdad ante la ley.

Método descriptivo explicativo: permitió mediante este método la recolección, registro y descripción de los resultados obtenido del instrumento aplicado, para determinar los objetivos e indicadores planteados.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Técnicas

En el presente trabajo de investigación consideramos adecuado utilizar las siguientes técnicas:

Análisis de contenidos: del requisito de la experiencia laboral en las convocatorias en la función pública, en los antecedentes y en las estadísticas del INEI.

Encuestas: se elaboró un cuestionario de preguntas cerradas, conformado por trece interrogantes, las cuales fueron aplicadas a los egresados de la escuela profesional de derecho de la Untrm de los años 2016 – 2017.

Cuadros estadísticos: esta técnica permitió estandarizar cuantitativamente y porcentualmente sobre el requisito de la experiencia laboral, la vulneración al principio de igualdad, la contravención al derecho fundamental al trabajo, entre otros.

4.7.2. Instrumentos

En la presente investigación se utilizó el siguiente instrumento:

- a) Guía de encuesta.

4.8. Procedimiento y presentación de datos

4.8.1. Fase preliminar

En esta fase, se inició con la recolección, acopio y revisión de los materiales bibliográficos de investigaciones, respecto al requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional y la vulneración al principio de igualdad de oportunidades, referente a la contravención al derecho al trabajo.

4.8.2. Fase de campo

La elaboración del instrumento como la encuesta, lo cual permitió obtener la información requerida para la elaboración de la presente investigación, mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos a los egresados de carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm durante los años 2016 – 2017.

4.8.3. Fase de procesamiento de datos

Los datos obtenidos en la fase de campo se procesaron en cuadros estadísticos, y se plasmaron en porcentajes de la información obtenida de la muestra, realizando el análisis y la estimación cuantitativa de los resultados de la encuesta, lo cual permitió llegar a conclusiones y a recomendaciones.

V.RESULTADOS

En este estado de la investigación, de acuerdo a la información obtenida de las fuentes primarias y secundarias, las cuales fueron tabuladas y explicadas mediante el uso de la estadística descriptiva, lo cual permitió confirmar la hipótesis, lograr arribar a conclusiones en base a los objetivos planteados y posibles soluciones que deben establecerse e implementarse a través de las instituciones del Estado para una mayor protección al derecho fundamental del acceso al trabajo en igualdad de oportunidades referente a los que egresan de los centros superiores, ya que ven afectados sus derechos por el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública, situación que se ve reflejada en los resultados obtenidos del análisis de las encuestas, resultados que se muestran a continuación:

5.1. Resultados de las encuestas

Información obtenida mediante encuestas, aplicadas a egresados de la escuela profesional de derecho y ciencias políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza durante los años del 2016 – 2017, cuyos resultados son los siguientes:

Tabla N° 01:

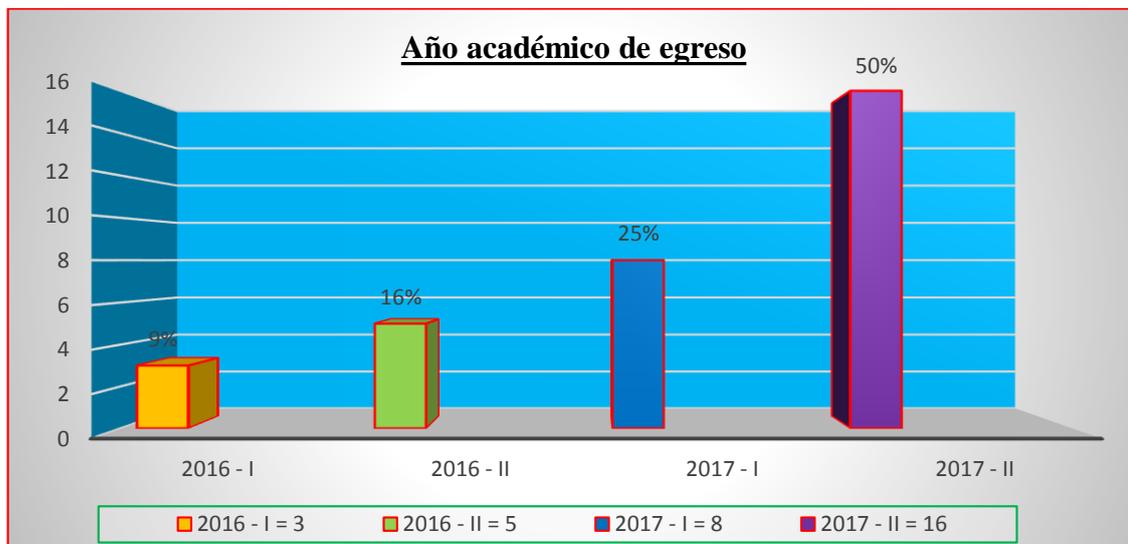
¿En qué año académico ha egresado de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿En qué año académico ha egresado de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm?	2016 – I	3	9%
	2016 - II	5	16%
	2017 – I	8	25%
	2017 – II	16	50%
	Total	32	100%

Fuente: *Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.*

Figura N° 01:

¿En qué año académico ha egresado de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm?



Fuente: *Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.*

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, tres que constituye el 9% egresaron en el año académico 2016 – I, por su parte cinco que constituye el 16% egresaron en el año académico 2016 – II, así mismo ocho que equivale al 25% egresaron en el año académico 2017 – I, así también 16 que equivale al 50% egresaron en el año académico 2017 – II.

Tabla N° 02:

¿Al momento de egresar de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas contaba con experiencia laboral?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿Al momento de egresar de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas contaba con experiencia laboral?	Sí	5	16%
	No	27	84%
Total		32	100%

Fuente: *Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.*

Figura N° 02:

¿Al momento de egresar de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas contaba con experiencia laboral?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, cinco que constituye el 16% al momento de egresar de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas contaba con experiencia laboral; y 27 que equivale al 84% no contaba con experiencia laboral al momento de egresar.

Tabla N° 03:

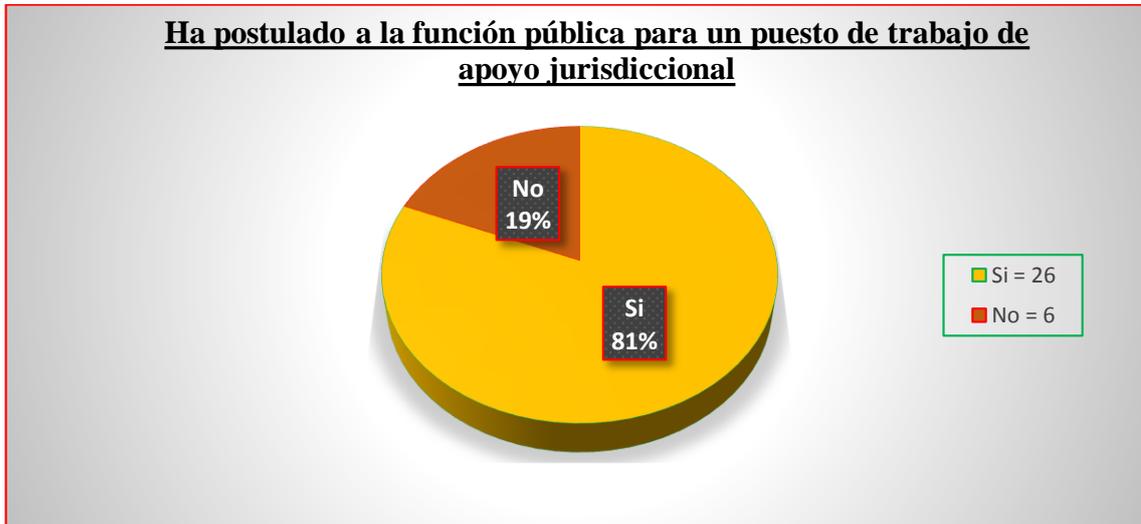
¿Ha postulado alguna vez a la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿Ha postulado alguna vez a la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional?	Sí	26	81%
	No	6	19%
	Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 03:

¿Ha postulado alguna vez a la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, 26 que constituye el 81% a postulado alguna vez a la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional, y seis que equivale al 19% no ha postulado a la función pública de apoyo jurisdiccional.

Tabla N° 04:

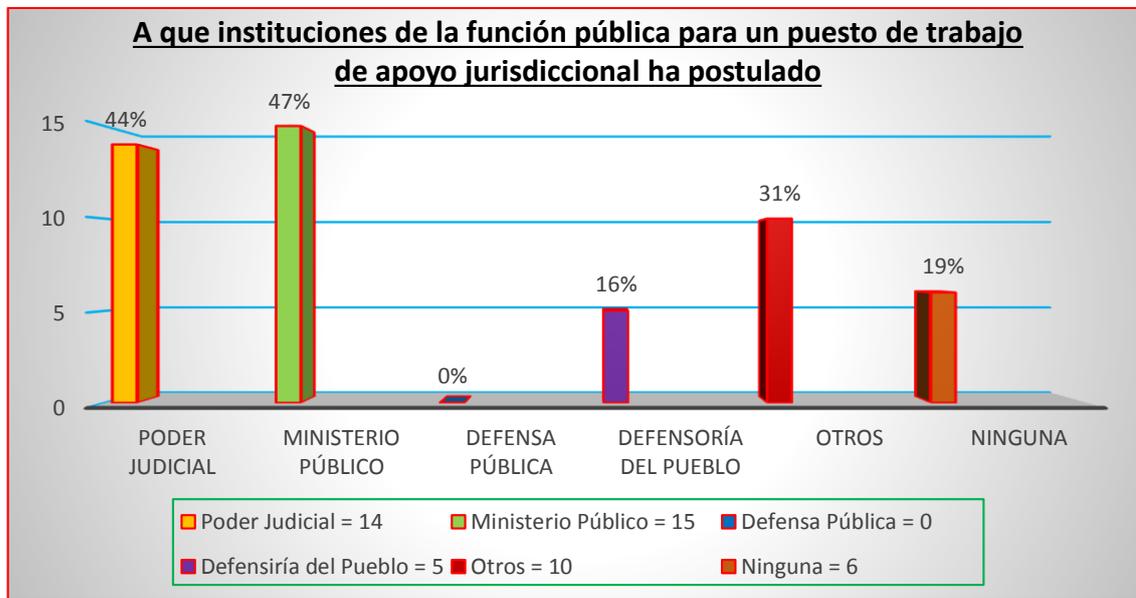
¿A qué instituciones de la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional ha postulado usted?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿A qué instituciones de la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional ha postulado usted?	Poder Judicial	14	44%
	Ministerio Público	15	47%
	Defensa Pública	0	0%
	Defensoría del Pueblo	5	16%
	Otros	10	31%
	Ninguna	6	19%
Total		32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 04:

¿A qué instituciones de la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional ha postulado usted?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, 14 que constituye el 44% ha postulado a la función pública de apoyo jurisdiccional en el Poder Judicial, 15 que constituye el 47% ha postulado a la función pública de apoyo jurisdiccional en el Ministerio Público, cero que constituye el 0% ha postulado a la función pública de apoyo jurisdiccional en la Defensa Pública, cinco que constituye el 16% ha postulado a la función pública de apoyo jurisdiccional en la Defensoría del Pueblo, 10 que constituye el 31% ha postulado a la función pública de apoyo jurisdiccional a otras instituciones, y seis que constituye el 19% no ha postulado a ninguna de las alternativas anteriores establecidas.

Tabla N° 05:

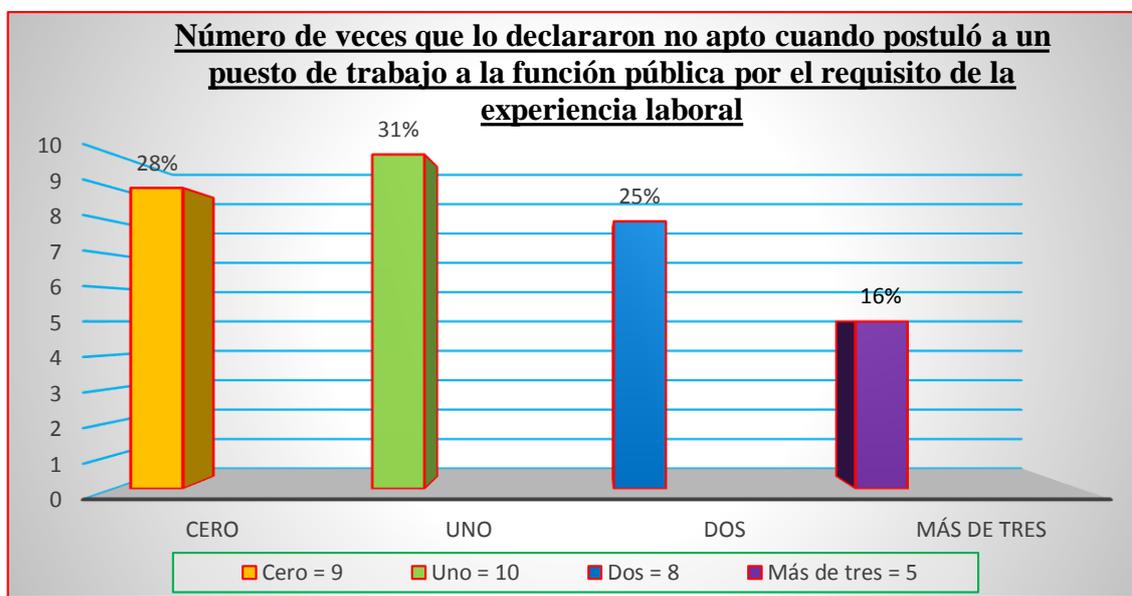
¿El número de veces que lo declararon no apto cuando postuló a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿El número de veces que lo declararon no apto cuando postuló a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral?	Cero	9	28%
	Uno	10	31%
	Dos	8	25%
	Más de tres	5	16%
	Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 05:

¿El número de veces que lo declararon no apto cuando postuló a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, 9 que constituye el 28% lo declararon cero veces no apto cuando postularon a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral, a 10 que constituye el 31% lo declararon una vez no apto cuando postularon a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral, a 8 que constituye el 25% lo declararon dos vez no apto cuando postularon a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la

experiencia laboral, y a 5 que constituye el 16% lo declararon más de tres vez no apto cuando postularon a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral.

Tabla N° 06:

¿Se ha desistido de postular a la función pública de apoyo jurisdiccional alguna vez por no contar con el requisito de la experiencia laboral?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿Se ha desistido de postular a la función pública de apoyo jurisdiccional alguna vez por no contar con el requisito de la experiencia laboral?	Sí	29	91%
	No	3	9%
	Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 06:

¿Se ha desistido de postular a la función pública de apoyo jurisdiccional alguna vez por no contar con el requisito de la experiencia laboral?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, 29 que constituye el 91% se ha desistido de postular a la función pública de apoyo jurisdiccional por no contar con el

requisito de la experiencia laboral, y 3 que constituye el 9% no se ha desistido de postular a la función pública de apoyo jurisdiccional.

Tabla N° 07:

¿La experiencia laboral es un requisito obligatorio para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿La experiencia laboral es un requisito obligatorio para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional?	Sí	28	87%
	No	4	13%
	Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 07:

¿La experiencia laboral es un requisito obligatorio para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, 28 que constituye el 87% considera que la experiencia laboral es un requisito obligatorio para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional, y cuatro que constituye el 13% considera que la

experiencia laboral no es un requisito obligatorio para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional.

Tabla N° 08:

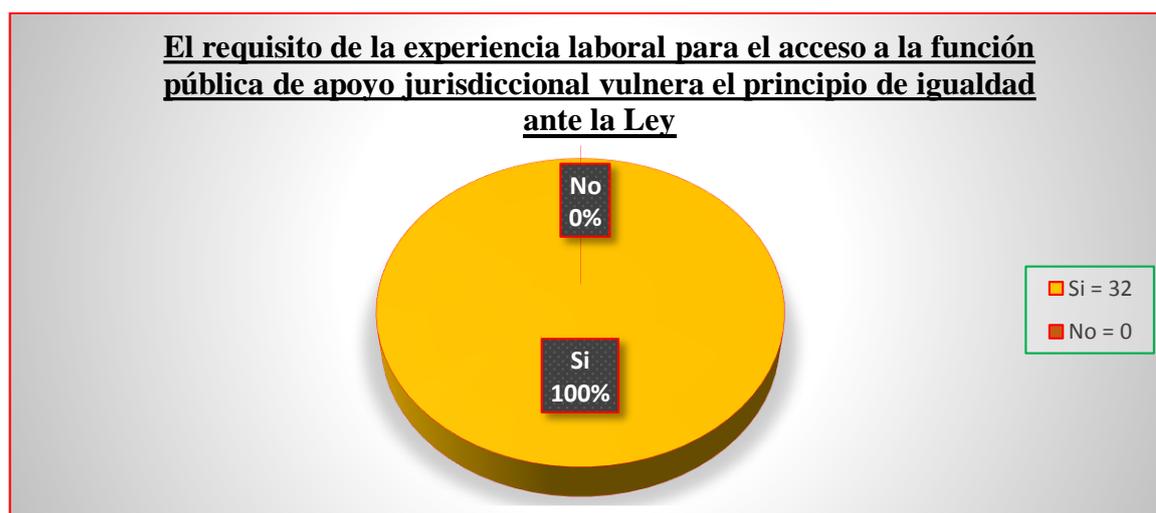
¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera el principio de igualdad ante la Ley?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera el principio de igualdad ante la Ley?	Sí	32	100%
	No	0	0%
	Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 08:

¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera el principio de igualdad ante la Ley?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, los 32 que constituye el 100% considera que el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de

apoyo jurisdiccional vulnera el principio de igualdad ante la Ley, y cero que constituye el 0% considera que no vulnera el principio de igualdad ante la Ley.

Tabla N° 09:

¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional contraviene el derecho fundamental al trabajo?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional contraviene el derecho fundamental al trabajo?	Sí	32	100%
	No	0	0%
	Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 09:

¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional contraviene el derecho fundamental al trabajo?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, los 32 que constituye el 100% considera que el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de

apoyo jurisdiccional contraviene el derecho fundamental al trabajo, y cero que constituye el 0% considera que no contraviene el derecho fundamental al trabajo.

Tabla N° 10:

¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye discriminación por edad?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye discriminación por edad?	Sí	31	97%
	No	1	3%
	Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 10:

¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye discriminación por edad?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, los 31 que constituye el 97% considera que el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye discriminación por edad, y uno que constituye el 3% considera que no constituye discriminación por edad.

Tabla N° 11:

¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye alguna diferenciación relevante, aceptable y razonable?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye alguna diferenciación relevante, aceptable y razonable?	Sí	4	13%
	No	28	87%
	Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 11:

¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye alguna diferenciación relevante, aceptable y razonable?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, 4 que constituye el 13% considera que el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye alguna diferenciación relevante, aceptable y razonable, y 28 que constituye el 87% considera que no constituye alguna diferenciación relevante, aceptable y razonable el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional.

Tabla N° 12:

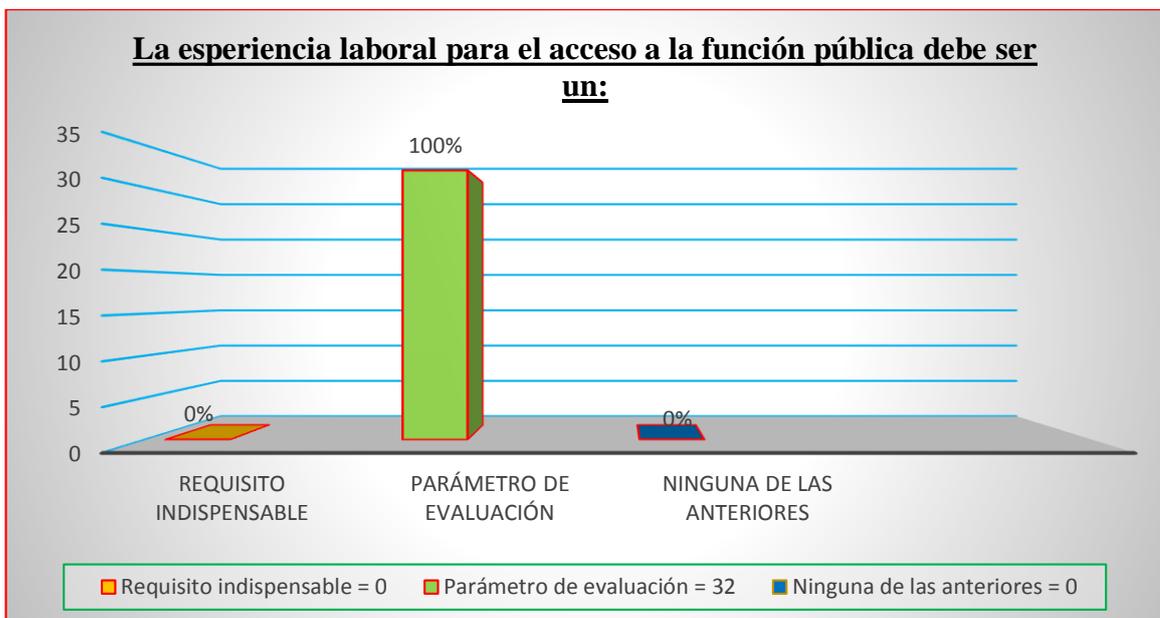
La experiencia laboral para el acceso a la función pública debe ser un:

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
La experiencia laboral para el acceso a la función pública debe ser un:	Requisito indispensable	0	0%
	Parámetro de evaluación	32	100%
	Ninguna de las anteriores	0	0%
Total		32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 12:

La experiencia laboral para el acceso a la función pública debe ser un:



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, cero que constituye el 0% considera que la experiencia laboral para el acceso a la función pública debe ser un requisito indispensable, 32 que constituye el 100% considera que la experiencia laboral para el acceso a la función pública debe ser un parámetro de evaluación, y cero que representa el 0% considera que la experiencia laboral para el acceso a la función pública debe ser ninguna de las anteriores.

Tabla N° 13:

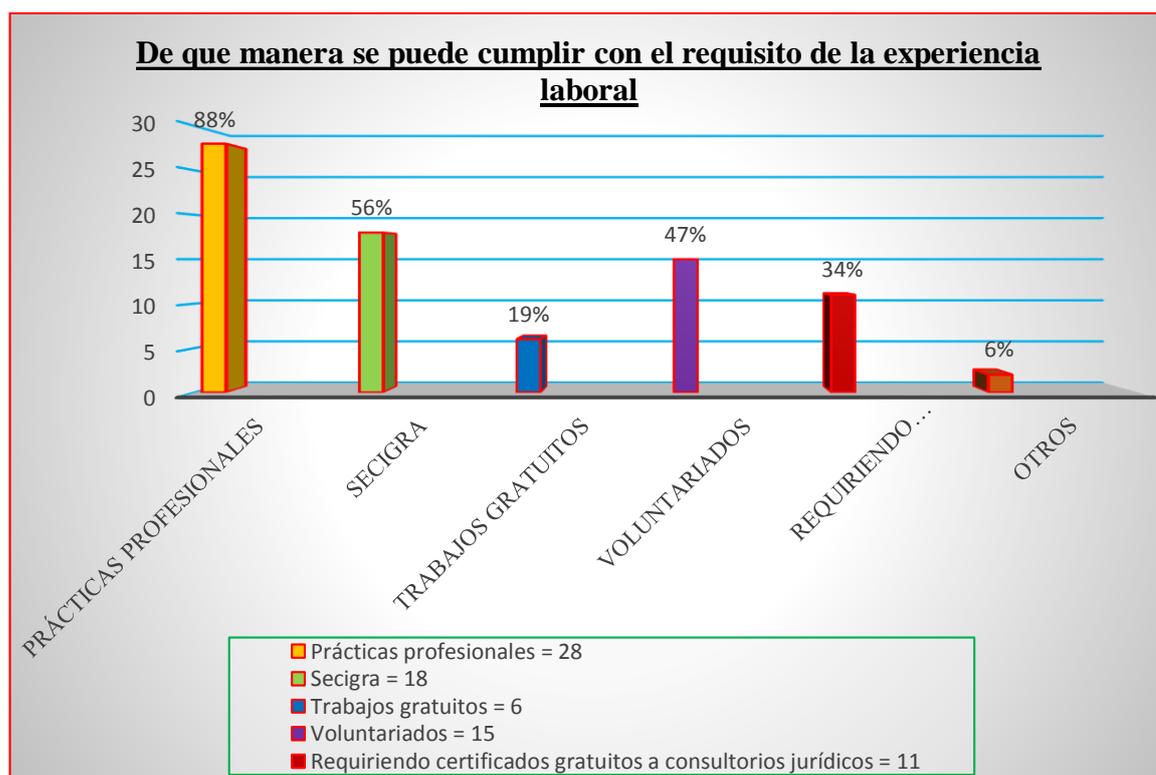
¿De qué manera considera usted se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional?

Interrogante	Alternativa	Respuesta	Porcentaje
¿De qué manera considera usted se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional?	Prácticas profesionales	28	88%
	Secigra	18	56%
	Trabajos gratuitos	6	19%
	Voluntariados	15	47%
	Requiriendo certificados a consultorios jurídicos	11	34%
	Otros	2	6%
	Total	32	100%

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Figura N° 13:

¿De qué manera considera usted se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional?



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas elaboradas y aplicadas.

Interpretación: De 32 egresados encuestados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm que representan el 100%, 28 que constituye el 88% considera que se puede cumplir con el requisito de la experiencia laboral realizando prácticas profesionales, 18 que constituye el 56% considera que se puede cumplir con el requisito de la experiencia laboral prestando el servicio civil de graduados (SECIGRA), seis que constituye el 19% considera que se puede cumplir con el requisito de la experiencia laboral realizando trabajos gratuitos, 15 que constituye el 47% considera que se puede cumplir con el requisito de la experiencia laboral realizando voluntariados, 11 que constituye el 34% considera que se puede cumplir con el requisito de la experiencia laboral requiriendo certificados a consultorios jurídicos, y 2 que constituye el 6% considera que se puede cumplir con el requisito de la experiencia laboral de otras forma.

VI. DISCUSIÓN

Después de la elaboración de los gráficos y haber interpretado cada uno de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de la encuesta, habiendo obtenido los resultados que permiten confirmar los objetivos y la hipótesis, el investigador ha visto por conveniente no aplicar algún instrumento adicional; ya que se ha podido llegar al fin de la investigación sobre la vulneración del principio de igualdad de los egresados de la carrera profesional de derecho de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza por el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional, el presente capítulo comprende la interpretación en base a semejanzas y discusiones de los resultados a nivel del análisis de la encuesta practicada a los 32 egresados de la carrera profesional de derecho, los antecedentes y marco teórico de la investigación.

Por tales considerandos, el estudio, análisis y discusión de los resultados de la investigación se basa en tres aristas esenciales como son: el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional, el principio de igualdad y el derecho fundamental al trabajo en el ámbito de su contravención por el requisito de la experiencia laboral en las convocatorias, para lo cual se hace referencia a cada uno de los gráficos y cuadros analíticos establecidos proveniente de la encuesta realizada a los 32 egresados de la carrera profesional de derecho de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza durante los años 2016 - 2017, con la finalidad de llegar a conclusiones del problema planteado, los objetivos e hipótesis, los cuales se presenta a continuación:

6.1.El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública

Según el cuadro analítico número 02, se puede observar que los egresados de la carrera profesional de derecho de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza la mayoría que representa a un 84% al momento de egresar no contaba con experiencia laboral, en contraposición solo el 16% ya contaba con experiencia laboral, lo que se evidencia que la mayoría de alumnos no pueden adquirir experiencia laboral porque se dedican de manera exclusiva a estudiar sus asignaturas de la malla curricular en base a sus ciclos de estudio, en tal sentido se conceptualiza la experiencia laboral como la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio, lo cual es

diferente a la experiencia profesional y a la experiencia relacionada porque tiene connotación distinta en cuanto al cumplimiento de sus requisitos; aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Aguilar Martínez, Omar y Quiroz Tepatlan, Cinthya (2014) Tesis: Expectativas de inserción laboral y Oportunidad de Empleo de Profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana. Presentado para optar el Título de Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Veracruzana. Ambos resultados son razonables y favorecen la investigación desarrollada, en cuanto en sus conclusiones destaca que algunos de los estudiantes a lo largo de la carrera han ido pensando en cómo enfrentar los retos del campo laboral que les pide experiencia desde su primer empleo, ya que algunos de ellos ya han trabajado antes de egresar. Otros opinan que buscarán un empleo sin remuneración el cual les permita adquirir dicha experiencia. Aunque ellos se sientan preparados y capaces para enfrentar los retos del mercado laboral, consideran que es necesario seguir preparándose profesionalmente, ya que muchos expresaron que la licenciatura es una buena base, pero si requieren una preparación constante para el mundo competitivo en el que vivimos actualmente. Ante tal situación se evidencia claramente que la gran mayoría al momento de egresar no cuenta con experiencia laboral siendo un factor en contra para la búsqueda de empleo por dicho requisito para acceder a la función pública, por el contrario son pocos que pueden obtener dicha experiencia; ante esta perspectiva mediante el INFORME LEGAL N° 637-2011-SERVIR/GG-OAJ de fecha 25 de julio de 2011 se establece que para el cumplimiento más en específico del requisito de la experiencia profesional en el segundo párrafo de la numeración 2.11 estipula que la propia Ley Universitaria reconoce que los servicios prestados por un egresado tiene la calidad de profesionales y resultan válidos para la obtención del título, no encontramos sustento para impedir que esos mismos servicios sumen para la experiencia profesional cuando ésta sea un requisito para acceder a un puesto de trabajo; así también, en la numeración 2.12 establece cuando el empleador es el Estado, la experiencia profesional se analiza dentro de la misma lógica de la administración pública y la carrera administrativa.

Por su parte en el cuadro analítico número 03 y 04, se obtuvo como resultado que el 81% de egresados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza ha postulado a la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional sin importar que cuenten o no con el requisito de la

experiencia laboral, y el 19% no ha postulado a la función pública porque no contaba con experiencia laboral, como se puede observar en el cuadro número 04 se evidencia que el 44% ha postulado para el Poder Judicial, el 47 % ha postulado para el Ministerio Público, el 00% ha postulado a la Defensa Pública lo que se puede deducir que no habían convocatorias acorde a los egresados, el 16% postuló a la Defensoría del Pueblo, el 31% ha postulado a otras instituciones públicas acordes con el trabajo de apoyo jurisdiccional, por último el 19% no ha postulado a ninguna institución de la función pública de apoyo jurisdiccional, lo que se puede evidenciar el 81% ha postulado a la función pública de apoyo jurisdiccional y el 19% no ha postulado. Lo cual se advierte que sin importar si cuentan o no con experiencia laboral se aventuran a intentarlo postulando a la función pública con el fin de obtener un puesto laboral para su sustento personal y familiar ante esta falta de oportunidades en el país lo que no permite que crezca el nivel de empleabilidad de los jóvenes, por tales considerandos existe gran cantidad de egresados que desean insertarse en el campo laboral público con el fin de desarrollarse profesionalmente y obtener un beneficio económico remunerado por el trabajo prestado para enfrentar las necesidades básicas que estos tengan, en síntesis gran cantidad de egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza ha intentado ingresar a la función pública, no existiendo contradicción ni similitud con ninguna otra investigación en este punto.

Así mismo en el cuadro analítico número 07 que contiene la esencia del primer objetivo específico, se obtuvo como resultado que el 87% considera que la experiencia laboral es un requisito obligatorio para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional, y en contraposición el 13% establece que no es un requisito obligatorio, por lo que se puede evidenciar que los egresados estipulan en su mayoría que el requisito de la experiencia laboral es obligatorio en las convocatorias de la función pública. Ya en otra dimensión espacial y temporal, por Beier Gladis (2014), Tesis: Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu en el área de influencia del Centro Regional Campana en la Universidad Nacional de Lujan. Presentado para optar el título de Licenciatura en Comercio Internacional en la ciudad de Buenos Aires, estipula en sus conclusiones que los estudiantes una vez recibidos, la inserción que los egresados esperan es la de un profesional promedio de mercado, sienten que hicieron un esfuerzo y desean ser recompensados por el conocimiento adquirido. Sin embargo, el sector

empresario busca profesionales entrenados en la práctica, capaces de sortear las dificultades y de aprovechar las oportunidades que se presentan en forma cotidiana. Por lo tanto al egresar, gran parte de los nuevos profesionales manifiesta sentirse sub ocupada. (pp.98). Esta situación se da porque si en la convocatorias exigen experiencia laboral para poder obtener un trabajo para el sector público y no te dan esta oportunidad, esto quiere decir que nunca lo obtendrás, o plantearnos la interrogante de ¿Cómo lo obtendrás?, ello conlleva a que varios egresados se dediquen a actividades laborales ajenas a la preparación para lo cual han sido formados.

Lo cual es una consecuencia; por lo que. los que egresan mayormente tienen que sortear las vicisitudes para el campo laboral manteniéndose en gran mayoría sub ocupado por otras personas, y mayormente otro porcentaje se dedica a actividades que no tienen relación a su formación profesional; puesto que, tienen que cubrir sus necesidades básicas, y esto como lo establece en la investigación que se dedica al campo empresarial privado, es que requieren la práctica; así también, en la función pública como es el tema del presente trabajo, ya que es normal en la actividad privada que exista esta experiencia práctica por la competitividad laboral.

La Ley N°30057 “Ley el Servicio Civil” que deroga la ley N° 28175 del 13 de julio de 2013; la cual, en su Artículo 8° establece el proceso de selección: El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencias y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública. En el artículo 9° establece los requisitos para acceder al Servicio Civil, para participar en un proceso de incorporación al Servicio Civil se requiere: a) Estar en ejercicio pleno de sus derechos civiles, b) cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto, c) no tener condena por delito doloso, d)no estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública, e) tener la nacionalidad Peruana, en los casos en que la naturaleza del puesto lo exija, conforme a la Constitución Política del Perú y las Leyes.

Como uno de los principios rectores de esta norma esta la igualdad de oportunidades que vienen a ser las reglas del Servicio Civil que son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Donde cabe recalcar en la Directiva N° 001-2013- Servir/GDSRH "... se tomara en cuenta las prácticas profesionales como experiencia, más no se considera las practicas pre profesionales", en el cual recae el problema, la manera de adquirir experiencia después de egresado para que sea considerada para el cumplimiento del requisito de las convocatorias en este rubro.

Por otra parte, el Perfil describe los requisitos que una persona debe cumplir para ocupar determinado cargo. Estos requisitos son de dos tipos: requisitos legales: definidos por la legislación vigente para ingresar a la administración pública y en casos determinados, para ocupar puestos específicos, y requisitos deseables: se asocian a la formación profesional, años de experiencia, especializaciones o capacitaciones pertinentes y otros tópicos relevantes, como el manejo de idiomas, sistemas informáticos o conocimientos en materias específicas. Este perfil de los requisitos de la experiencia debe de ser de acuerdo al cargo de trabajo si se requiere categorizar, pero para los puestos esenciales básicos considero que no debe de ser obligatorio sino más bien una puntuación al requisito de la experiencia laboral como un parámetro de evaluación.

De igual manera en el cuadro analítico número 13 que contiene cómo se debe de solucionar en lo referente al requisito a la experiencia laboral, se obtuvo como resultado que el 88% considera que se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional realizando prácticas profesionales, por su parte el 56% considera que se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional realizando el servicio civil de graduados (SECIGRA), en otra perspectiva el 19% considera que se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional realizando trabajos gratuitos, el 47% considera que se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional realizando voluntariados, el 34% considera que se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo

jurisdiccional requiriendo certificados a consultorios jurídicos y por último el 6% considera que se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de otras maneras, tales como trabajar en otras áreas aunque estas estén ajenas a la formación de su carrera, o como el que se ven en la actualidad con la ola de la corrupción en el país teniendo amistades que tengan influencia en la función pública de apoyo jurisdiccional, lo que se evidencia que los egresados de la carrera profesional de derecho consideran ciertas alternativa para enfrentarse al campo laboral en el sector público. En otra dimensión espacial y temporal, por Aguilar Martínez, Omar y Quiroz Tepatlan, Cinthya (2014) Tesis: Expectativas de inversión laboral y Oportunidad de Empleo de Profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana. Presentado para optar el Título de Licenciatura en Pedagogía en la Universidad Veracruzana. Establece en sus conclusiones de su trabajo elaborado, lo siguiente: que para resolver los retos del campo laboral con experiencia anticipada y preparación constante fueron las que se repitieron con variabilidad, mientras que las demás fueron de manera dispersa o extraordinaria. El participante LH7 expresó lo siguiente “He estado pensando en eso y creo que voy a empezar a buscar como emplearme incluso entrando en ámbitos que no van a ser remunerados en ambientes que mi trabajo no va a ser remunerado por el momento pero que me van a dar experiencia. (pp. 93), también establece que las autoridades escolares para contribuir al cumplimiento de las expectativas laborales de los estudiantes de esta carrera y otras de nivel universitario, es que deberían generar más contactos que les permitan a los estudiantes insertarse en el campo laboral así como actividades que los orienten a este campo. Si se logra hacer esto, habrá de una buena administración educativa que no solo se preocupa por el prestigio sino se interesa por el aprendizaje y calidad de egreso de sus alumnos. (pp. 100)

De igual forma concuerda con el presente resultado en otra dimensión espacial y temporal, por Vilcabana Noriega, Patricia *et, al* (2007) en su artículo: Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Presentado para optar la Licenciatura de Administración de Empresas realizada en la ciudad de Lima lo cual consigna en su investigación que a partir de sus resultados obtenidos pudo concluir que existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad, a través de sus planes de estudios, y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados en el

mercado laboral. Tal afirmación se puede corroborar cuando el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la UNMSM sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo (pp.11). En ese orden de ideas también establece que la preocupación por la empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados debe ser uno de los objetivos principales de la Facultad. Ello implica que al momento de reestructurar los planes de estudios, en la fase de diagnóstico, se deben tomar muy en cuenta las opiniones y sugerencias que emitan los líderes y directivos de las organizaciones privadas o públicas. (pp.12)

Por último, en cuanto al requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional, debe de operar la responsabilidad del Estado para tratar de regular y evitar esta situación en las convocatorias de las instituciones públicas; puesto que, si el Estado establece en su norma de la carta magna derechos fundamentales y principios rectores del derecho constitucional no puede violarlos el mismo Estado; puesto que, afecta el derecho a acceder en igualdad de oportunidades a un trabajo en el sistema público.

En tal sentido, y de acuerdo a lo manifestado en este primer apartado se ha podido demostrar que el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional si es un requisito obligatorio en las convocatorias conforme se evidencia claramente en el cuadro analítico número siete, el mismo que ha sido recolectado de los egresados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza durante los años 2016 -2017 de las encuestas obtenidas.

6.2.El principio de igualdad

Desarrollando el tema del principio de igualdad, y más aún que en el presente trabajo se plantea la vulneración de este principio rector constitucional en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza durante los años 2016 - 2017, se puede apreciar en el cuadro analítico de la tabla número 01 para acreditar la aplicación a la muestra planteada que el 9% ha egresado el año académico 2016 – I de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas, por su parte el 16% ha egresado en el año académico 2016 – II de la carrera profesional de derecho y

ciencias políticas, así también el 25% ha egresado en el año académico 2017 – I de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas, y el 50% ha egresado en el año académico 2017 – II de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas, lo cual se puede evidenciar que la aplicación del instrumento se aplicó con proporcionalidad a los años académicos de estudios los cuales son divididos en dos ciclos de estudio, lo que concuerda en plenitud con los antecedentes internacionales y nacionales formulados que de igual manera le concierne a los egresados del campo de estudio de cada investigación consignada en el presente trabajo.

Por su parte en el cuadro analítico número 05y 06, se obtuvo como resultado que el 28% fue declarado cero veces no apto cuando postulo a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral, el 31% fue declarado una vez no apto cuando postulo a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral, el 25% fue declarado dos veces no apto cuando postulo a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral, y el 16% fue declarado más de tres veces no apto cuando postulo a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral, lo que se puede observar que para el acceso a la función pública es en base a una barrera, que no es fácil acceder a ella cuando no cuentas con este requisito de experiencia laboral en las convocatorias y más aún si son jóvenes o recién egresados de los centros superiores quienes tienen que sortear las vicisitudes para cumplir con dicho requisito. Así mismo ya en el cuadro analítico número 06 se puede evidenciar con claridad esta situación en la que el 91% indica que se ha desistido de postular a la función pública de apoyo jurisdiccional por no contar con el requisito de la experiencia laboral requerida, y en contra posición el 9% no se ha desistido de postular a la función pública de apoyo jurisdiccional por no contar con el requisito de la experiencia laboral requerida. Con similitud en los resultados en otra dimensión espacial y temporal, por Beier Gladis (2014), Tesis: Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu en el área de influencia del Centro Regional Campana en la Universidad Nacional de Lujan. Presentado para optar el título de Licenciatura en Comercio Internacional en la ciudad de Buenos Aires establece en su investigación como conclusiones que el hecho de graduarse no representa per se una inserción laboral segura y acorde con las expectativas del profesional. Aquellos alumnos que se ocuparon por un ingreso temprano al mercado laboral en relación al

Comercio Internacional (CI) es decir, que comenzaron a trabajar en el sector mientras estudiaban o incluso, los que iniciaron sus estudios porque ya estaban trabajando en CI, han logrado más éxito que el resto. Esto demuestra que la diferencia es la actitud que han tenido como estudiantes al articular su estudio con la inserción laboral ha dado sus frutos ya sea que hayan participado en prácticas o pasantías o en trabajos estables a tiempo parcial o completo. (pp.97) De igual manera estipula si bien durante la etapa de estudiantes muchos han logrado insertarse en el mercado laboral, parece que una vez recibidos, la situación cambia. La mayor parte de quienes no obtuvieron empleo en su etapa de estudiantes, tardó entre uno y tres años en conseguir empleo, a otros les llevó cinco años y algunos aún no están empleados en el sector de Comercio Internacional. También establece que si bien existe la creencia que la universidad asegura mejores condiciones laborales a los egresados, esta apreciación no es totalmente realista. Como lo expresa Filmus (1999), la capacitación no garantiza inserción laboral, en el presente trabajo se ha confirmado que los egresados universitarios no acceden fácilmente a la inserción laboral aun cuando la carrera haya sido creada en base a la una aparente demanda del contexto político económico. (pp.95)

Así también, en los cuadro analíticos números 08, se obtuvo como resultado que el 100% considera que el requisito de experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera el principio de igualdad ante la ley y ningún egresado consideró que no se vulnera dicho principio. En el cuadro analítico número 10, se obtuvo como resultado que el 97% considera que el requisito de experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye discriminación por edad, y el 3% considera que el requisito de experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional no constituye discriminación por edad. En el cuadro analítico número 11, se obtuvo como resultado que el 13% considera que el requisito de experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye alguna diferenciación relevante, aceptable y razonable, y el 87% considera que el requisito de experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional no constituye alguna diferenciación relevante, aceptable y razonable.

Tal como lo establece el marco normativo nacional e internacional, pues en el artículo 2° inciso 2° de la Constitución de 1993 estipula el principio de igualdad donde 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 cualquier otra índole. En el artículo 2° y 7° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por el Perú el 10 de diciembre de 1948, aborda el tema del derecho a la igualdad de la siguiente manera: En el artículo 2° Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Y en el artículo 7° Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. Así también en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 2° aborda el tema del derecho a la igualdad en el artículo 2° los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Y por último en la Convención americana sobre derechos humanos “Pacto de San José de Costa Rica” en el Artículo 2° todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tienen derecho sin discriminación, a igual protección ante la Ley.

Así también, en la aprobación del Plan Sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018 – 2021 establece en su considerando que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, compromete al Estado peruano, como miembro de la Organización Internacional de Trabajo, a respetar y promover los principios y derechos fundamentales laborales comprendidos en cuatro categorías, entre ellas, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, donde el Estado peruano se compromete a promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral, ante esta perspectiva cabe mencionar que el Estado debe garantizar la efectividad de este derecho al trabajo para combatir los demás ejes que sobresalen en la actualidad como es el flagelo de la corrupción, la delincuencia dando oportunidad a los jóvenes que egresan de los centros superiores del país.

En palabras de Bobbio (1993) señala que La igualdad, como valor supremo de una convivencia ordenada, feliz y civil, y respecto a que cosa son iguales, es decir, si no se ésta en condiciones de responder a dos preguntas: a) ¿Igualdad entre quienes?, y b) ¿Igualdad en qué? En lo concerniente el principio de la igualdad de oportunidades, o de chances, o de puntos de partida. La prohibición de discriminación es una de las manifestaciones concretas que adopta el principio de igualdad en los modernos textos constitucionales. Se trata de normas que limitan las posibilidades de tratos diferenciados no razonables entre las personas y que, además, suelen detallar algunos rasgos o características con base en los cuales está especialmente prohibido realizar tales diferenciaciones. Por su parte el trato diferenciado debe llevarse a cabo respecto a personas que se encuentran en una situación de desigualdad.

Lo dicho hasta aquí puede ser sintetizado de la siguiente manera:

- ✓ El derecho a la igualdad implica el trato igual entre los iguales.
- ✓ La discriminación implica un trato desigual entre los iguales.
- ✓ La diferenciación implica un trato desigual entre los desiguales. Huerta (2003).

La ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil” en su artículo III del Título Preliminar establece como uno de sus principios la meritocracia que se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servicios civiles, de igual manera establece el principio de oportunidad en la cual estipula las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. En este punto que la propia norma establece un principio de igualdad de oportunidades para el ingreso a un puesto de trabajo de la función pública y porque en las convocatorias internas vulnera este principio ya que en la propia ley está estipulado, lo cual se corrobora con el cuadro analítico número ocho donde el total de población considera la vulneración al principio de igualdad y en el cuadro número diez por ende considera la gran mayoría en un 97% que vendría a ser una discriminación, a mí entender una discriminación indirecta por parte del Estado.

El cual encuentro una discrepancia con Ruiz (1980) cuando señala ¿Cómo mandar igualdad, si esta no es el punto de partida, porque en verdad no existe? Considero que la igualdad si existe pero que es violentada en distintos rubros como el materia de estudio. Con ello se obtiene la validez y se llega al objetivo numero dos sobre la vulneración al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza en el año 2016 - 2017 por el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional.

Por su parte en el cuadro analítico número 12, se obtuvo como resultado que el 0% considera que la experiencia laboral para el acceso a la función pública sea un requisito indispensable, el 100% considera que la experiencia laboral para el acceso a la función pública sea un parámetro de evaluación, y el 0% considera que la experiencia laboral para el acceso a la función pública sea ninguna de las anteriores planteadas en las alternativas precedentes.

En otras palabras, el principio de la igualdad de oportunidades elevado al principio general apunta a situar a todos los miembros de una determinada sociedad en las condiciones de participación en la competición de la vida, o en la conquista de lo que es vitalmente más significativo, partiendo de posiciones iguales. Sería superfluo añadir que el modo en que han de considerarse iguales las posiciones de partida, o las condiciones sociales y materiales que permitan considerar iguales a los competidores, son cosas que vendrían de sociedad a sociedad. Bobbio (1993)

De tal manera cuando se considere iguales las posiciones de partida, estaremos respetando el principio de igualdad, estipulando como parámetro de evaluación la experiencia laboral estaríamos en una igualdad de partida sin ninguna distinción injustificada.

6.3.El derecho fundamental al trabajo

En el enfoque del derecho fundamental al trabajo para determinar la vulneración del mismo, se ha aplicado en el instrumento una interrogante que detalla en el cuadro analítico número 09, el cual se obtuvo como resultado que el 100% considera que el requisito de

la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional contraviene el derecho fundamental al trabajo, y en contraposición ninguno establece que no contravenga al derecho al trabajo el requisito de experiencia laboral.

Tal como lo establece el marco normativo nacional e internacional referente al derecho fundamental al trabajo en la Constitución de 1993 plasma en su artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; y en el Artículo 26° establece; En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidad sin discriminación... De igual forma en la Declaración Universal de Derechos Humanos estipula en el artículo 23°, inciso 1. Toda persona tiene derecho al trabajo a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Inciso 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; así también, en el Pacto Internacional de Derechos económicos Sociales y Culturales establece en el artículo 6°, inciso 1. Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran medidas adecuadas para garantizar este derecho.

En resumen, podemos concluir que nuestra hipótesis formulada “El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional sí vulnera el principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 - 2017; por contravenir al derecho fundamental al trabajo” si resulta positiva ya que se evidencia que indubitablemente el derecho fundamental al trabajo viene siendo afectado por el requisito de la experiencia laboral , así como el principio de igualdad oportunidades, además se a podido advertir que los egresados si postulan a las entidades pública y que son declarados no aptos y a consecuencia de ello muchos se desisten de postular puesto que no cumplen dicho requisito, lo cual genera una discriminación ya que no existe una relevante justificación diferencial razonable y aceptable, por lo que, consideran que la experiencia laboral sea considerado como un parámetro de evaluación más no un requisito indispensable, asimismo, cabe precisar que está acreditado nuestro objetivo principal y específicos, ya que en esta investigación se buscó determinar si el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo

jurisdiccional vulnera al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 – 2017 para obtener un puesto de trabajo, de la cual se ha podido advertir que efectivamente si vulnera el principio de igualdad para acceder a un puesto de trabajo en la función pública de apoyo jurisdiccional, contraviniendo el derecho fundamental al trabajo como consta en los resultados de las encuestas que validan y certifican nuestros objetivos e hipótesis los mismos que estaban orientados con los indicadores del cuadro de operacionalización.

VII. CONCLUSIONES

- 7.1.** La competitividad laboral en el sector público hace que más personas postulen para obtener un puesto de trabajo, capacitándose para cumplir con las exigencias estipuladas en cada convocatoria, con la finalidad de ingresar a la función pública y desarrollarse laboralmente de acuerdo a sus capacidades de su formación académico profesional.
- 7.2.** En la actualidad en las convocatorias de la función pública se exige como requisito mínimo la experiencia laboral; ello queda demostrado que el 87% de egresados de la carrera profesional de derecho de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza considera que la experiencia laboral es un requisito obligatorio para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional.
- 7.3.** En los centros superiores cuando los alumnos (as) egresan, la gran mayoría no cuenta con experiencia laboral porque se dedican de manera exclusiva a sus estudios con el fin de cumplir con su malla curricular en base a sus asignaturas de cada ciclo académico y son muy pocos quienes estudian y trabajan a la vez cumpliendo con ambos roles; así queda demostrado que el 84% de estudiantes al momento de egresar de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas no contaba con experiencia laboral y el 16% si contaba con experiencia laboral al momento de egresar.
- 7.4.** El requerimiento de la experiencia laboral vulnera el principio de igualdad para el acceso al campo laboral de la función pública; quedando demostrado que el total de egresados que representa el 100% considera que el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera el principio de igualdad ante la Ley, habiéndose comprobado que el 91% se ha desistido de postular a la función pública.
- 7.5.** Al exigirse el requisito de la experiencia laboral en las convocatorias de la administración pública no permite participar a los egresados que cuentan con la formación profesional requerida en condiciones de igualdad; por lo tanto, contraviene el derecho fundamental al trabajo protegido por la Constitución Política del Perú e

instrumentos legales internacionales, enervando la realización personal, profesional y familiar de la persona; al respecto queda comprobado que el 100% de encuestados considera que el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional contraviene el derecho fundamental al trabajo.

VIII. RECOMENDACIONES

- 8.1.** Las instituciones de la administración pública atendiendo a su función de llevar los procesos de selección del personal para formar parte de la misma, deben considerar que el requisito de la experiencia laboral sea un parámetro de evaluación y no un requisito esencial excluyente; para ello, se debe establecer criterios de evaluación curricular, experiencia laboral en general, examen de conocimiento, examen psicológico o psicotécnico, y la entrevista personal.

- 8.2.** Las universidades, institutos tecnológicos, pedagógicos y demás centros superiores deben generar mayor dinámica en la inserción laboral de los jóvenes que egresan de todos los niveles, sean técnicos, licenciados, abogados, ingenieros, entre otros, diseñando políticas y convenios con la administración públicas para que faciliten la transición de la universidad o centro superior de estudio a obtener un trabajo en la función pública.

- 8.3.** El Congreso de la República debe legislar sobre la experiencia laboral, decretando que no sea un requisito indispensable excluyente para el acceso a un puesto de trabajo en la función pública, sino más bien que se considere como un parámetro de evaluación, a efectos de brindar una mayor protección al principio de igualdad de oportunidades y al derecho fundamental al trabajo.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ariño, E. (2015). *Buscar trabajo en el sector público*. Blog de empleo – Perú. Recuperado de: <https://plandempleo.com/2015/01/13/buscar-trabajo-en-el-sector-publico>.
- Azañero, F. (2016). *Cómo elaborar una tesis universitaria*. Lima – Perú: R&F publicaciones y servicios S.A.C.
- Aguilar, O. y Quiroz, C. (2014). *Expectativas de inversión laboral y Oportunidad de Empleo de Profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana*, México.
- Beier, G. (2014). *Inserción Laboral de los Egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu*. (Tesis de posgrado), Universidad Nacional de Lujan. Lujan, Argentina.
- Beltran, L. (2013). *Problemática de la Existencia de distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado*. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú Lima, Perú.
- Bobbio, N. (1993). *Igualdad y Libertad*. Barcelona – España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima - Perú: (1° ed.) Recuperado de: [file:///C:/Users/MILTON/Downloads/13844-55126-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/MILTON/Downloads/13844-55126-1-PB%20(2).pdf)
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario juridico elemental*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.L.
- Carbonell, M. (2003). *El Principio Constitucional de Igualdad*. Mexico: Primera edición.
- Consultor Jurídico Digital (2005). *Diccionario jurídico enciclopédico*. Honduras. Recuperado de: <http://www.cubc.mx/biblioteca/libros/42.%20Diccionario%20Enciclopédico%20Juridico%20%20Diccionario.pdf>.
- Constitución Política del Perú de 1993 promulgada el 29 de diciembre de 1993 (marzo de 2015). Perú: Edición Congreso de la Republica.
- Decreto N° 115/015, reglamento de la ley 19133 relativo al fomento del empleo juvenil, promulgado el 27 de abril de 2015 y publicado el 6 de mayo de 2015. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/115-2015>
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 en Bogotá, recuperado de: <https://www.google.com.pe/search?ei=dwctw6b2jsjt5gki8pl4bq&q=cuando+fue+>

aprobado+el+decreto+1083+de+2015&oq=cuando+fue+aprobado+el+decreto+1083+&g

Fraga, G. (2000). *Derecho Administrativo*. México: editorial porrúa.

Goldstein, M. (2013). *Diccionario jurídico*. Buenos Aires - Argentina: Cadiex Internacional s.a.

Hernández, G. A. (13 de julio de 2011). *La experiencia profesional en psicología*. Ensayo Libre, p. 1, Recuperado de: <http://gerardoahernandezm.blogspot.pe/2011/07/la-experiencia-profesional-en.html>

Huerta, L. A. (11 de diciembre de 2003). *El derecho a la igualdad*. *Comisión Andina de Juristas*, p. 308. Recuperado de: <file:///C:/Users/MILTON/Downloads/7686-30153-1-PB.pdf>.

Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil" publicado el 03 de julio de 2013.

Moran, A. (2015). "Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades 2014". En *INEI* (págs. 52,73). Lima - Perú. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf

Mouratian, P. (2013). *"Derecho al trabajo sin Discriminación Hacia el Paradigma de la Igualdad de Oportunidades"*. Buenos Aires - Argentina: JC. Recuperado de: <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/05/miscelaneas41118.pdf>

NEFTA, J. (2001). *El trabajo Humano*. CEIL-PIETTE CONICET Asociación Trabajo y Sociedad. Grupo Editorial Lumen Hvmantitas Buenos Aires – México. Recuperado de: http://oei.org.ar/edumedia/pdfsNeffa.pdf/T10_Docu4_Eltrabajohumano.

Ossorio M. (2010). *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Buenos Aires - Argentina: Heliasta S.R.L.

Rabossi, E. (1990). *Derechos Humanos: El Principio De Igualdad Y La Discriminación*. Centro de Estudios Institucionales Argentina. Recuperado de: <http://maestrias.pbworks.com/f/Rabosi-+discriminaci%C3%B3n.pdf>.

Resolución Externa N° 3041 del 30 de agosto de 2017, en Santiago de Chile. Recuperado de: https://minrel.gob.cl/practicas_laborales/site/artic/20170621/asocfile/20170621113203/procedimiento_reclutamiento_y_selecci__n_subsecretar__a.pdf

- Ruiz, A. (1980) *La Constitución Comentada de 1979*. El editor, Lima - Perú.
- Vásquez, A. et al. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Primera edición. Perú.
- Vilcabana, P. et al. (2007). *Empleabilidad de Egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Zapata, E. (2004). *Diccionario juvenil*. Lima Perú: Editorial Navarrete.

ANEXOS

ANEXO I

MATRÍZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE TESIS

TITULADO:

“El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional y la vulneración al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 – 2017”

MATRIZ DE CONCISTENCIA

El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional y la vulneración al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 - 2017.

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>El requisito de la experiencia laboral para el acceso al trabajo a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera el principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 - 2017.</p>	<p>¿En qué medida el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 - 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar si el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 - 2017 para obtener un puesto de trabajo.</p> <p>Objetivo Especifico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional. - Determinar la vulneración al principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm. - Determinar la contravención al derecho fundamental al trabajo. 	<p>El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional sí vulnera el principio de igualdad en los egresados de la carrera profesional de derecho de la Untrm, 2016 - 2017; por contravenir al derecho fundamental del trabajo.</p>

POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES		DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
<p>Población</p> <p>Está constituida por 71 egresados de la escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Untrm durante el año 2016 - 2017.</p> <p>Muestra</p> <p>Está representada por 32 de los 71 egresados de la escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Untrm durante los años 2016 – 2017, lo cual representa un 45%.</p>	Variable independiente	Variable dependiente	<p>La presente investigación es no experimental, de modo transversal, tipo descriptivo – analítico.</p>
	Requisito de la experiencia laboral	Vulneración al principio de igualdad de oportunidades.	
	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cantidad egresados que postularon a la función pública. - Desistimiento para postular de egresados por requisito de experiencia a la función pública. - Número de veces que los declararon aptos o no aptos. - Formas de obtención de experiencia laboral. 	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad. - Diferenciación - Discriminación 	- Cuestionario para entrevista
			Tratamiento estadístico
			- Se utilizará la estadística descriptiva.

ANEXO II

**ENCUESTA DIRIGIDA A EGRESADOS DE LA CARRERA
PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA.**



ENCUESTA DE RECOJO DE INFORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN A
EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS 2016 – 2017.

TESIS

EL REQUISITO DE LA EXPERIENCIA LABORAL PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE
APOYO JURISDICCIONAL Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS
EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UNTRM, 2016 - 2017.

Nombre: Fecha:

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta o respuestas que usted considere:

1. ¿En qué año académico ha egresado de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas de la Untrm?
 - a) 2016 – I ()
 - b) 2016 – II ()
 - c) 2017 – I ()
 - d) 2017 – II ()

2. Indique, ¿Al momento de egresar de la carrera profesional de derecho y ciencias políticas contaba con experiencia laboral?
 - a) Sí ()
 - b) No ()

3. Indique, ¿Ha postulado alguna vez a la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional?
 - a) Si ()
 - b) No ()

4. Indique, ¿A qué instituciones de la función pública para un puesto de trabajo de apoyo jurisdiccional ha postulado usted?
 - a) Poder Judicial ()
 - b) Ministerio Público ()
 - c) Defensa Pública ()
 - d) Defensoría del Pueblo ()
 - e) Otros ()
 - f) Ninguna ()

5. Indique, ¿El número de veces que lo declararon no apto cuando postuló a un puesto de trabajo a la función pública por el requisito de la experiencia laboral?
 - a) Cero ()
 - b) Uno ()
 - c) Dos ()
 - d) Más de tres ()

6. Indique, ¿Se ha desistido de postular a la función pública de apoyo jurisdiccional alguna vez por no contar con el requisito de la experiencia laboral?
- a) Si ()
b) No ()
7. Considera, que: ¿La experiencia laboral es un requisito obligatorio para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional?
- a) Si ()
b) No ()
8. Considera, que: ¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional vulnera el principio de igualdad ante la Ley?
- a) Si ()
b) No ()
9. Considera, que: ¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional contraviene el derecho fundamental al trabajo?
- a) Si ()
b) No ()
10. Considera, que: ¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye discriminación por edad?
- a) Si ()
b) No ()
11. Considera, que: ¿El requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional constituye alguna diferenciación relevante, aceptable y razonable?
- a) Si ()
b) No ()
12. Considera, que: La experiencia laboral para el acceso a la función pública debe ser un:
- a) Requisito indispensable ()
b) Parámetro de evaluación ()
c) Ninguna de las anteriores ()
13. ¿De qué manera considera usted se puede cumplir el requisito de la experiencia laboral para el acceso a la función pública de apoyo jurisdiccional?
- a) Prácticas profesionales ()
b) Secigra ()
c) Trabajos gratuitos ()
d) Voluntariados ()
e) Requiriendo certificados a consultorios jurídicos ()
f) Otros ()

ANEXO III

**FORMATO DE CARTA DIRIGIDA A EXPERTOS SOLICITANDO
OPINIÓN PARA DETERMINAR LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
DEL INSTRUMENTO APLICADO.**

ANEXO IV

**FORMATO DE INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS RESPECTO
A LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS ITEMS CONTENIDO
EN EL INSTRUMENTO QUE SE UTILIZARON EN LA
INVESTIGACIÓN.**

ANEXO V

**CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTOS RESPECTO A LA
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN.**

ANEXO VI

**VISTAS FOTOGRAFICAS QUE VERIFICAN LA APLICACIÓN DE
LA ENCUESTA A EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL
DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA.**

