



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“Actos de Hostilidad hacia las personas con discapacidad y el Derecho al Trabajo,
Corte Superior de Justicia del Callao, 2018”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORA:

Monteza Oblitas, Eileen Shilary (ORCID: 0000-0002-9098-5370)

ASESOR:

Mg. Vargas Huamán, Esaú (ORCID 0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis amados padres, mi hermano y las personas tan especiales para mí que fueron, son y serán mi mayor ejemplo de fortaleza y dedicación.

Agradecimiento

A Dios, mi familia, maestros y a cada persona especial que fue parte de este camino de mi carrera.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	22
2.1. Tipo y diseño de investigación	22
2.2. Escenario de estudio	22
2.3. Participantes.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
2.5. Procedimiento	26
2.6. Método de análisis de información.....	26
2.7. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS.....	50
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	50
Anexo 2: Validación de instrumentos.....	53
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	59
Anexo 3.1.: Instrumento de entrevista	59
Anexo 3.2.: Instrumento de análisis de fuente documental	83

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de enfatizar la aplicación de protección a las personas con discapacidad, de acuerdo a leyes que aplican la protección de derechos, para lo cual, se ha revisado las normativas previstas en nuestra legislación, la revisión a distintos autores que traten sobre el presente tema recayendo principalmente en la discapacidad de las personas las cuales se ven violentadas por actos hostiles en sus centros laborales. En tanto, a la problemática de la presente investigación actualmente existe una mínima y efectiva aplicación del marco normativo hacia los derechos de las personas con discapacidad.

Por tanto, el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP y su Reglamento Interno de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad recaído en los artículos 45° al 52°, que versan sobre el trabajo y empleo de las personas con discapacidad, se puede verificar la mínima difusión y falta de aporte de las Autoridades locales como CONADIS y SERVIR quienes tienen como fin la fiscalización y sanción ante el incumplimiento de la ley, siendo ello que la conclusión de la presente investigación se direcciona a la falta de capacitación y apoyo de parte del Estado a las personas con discapacidad con el fin de evitar mayor vulneración a sus derechos.

En ese contexto, la presente investigación contará con aproximación temática, trabajos previos, marco teórico, justificación y la formulación del problema de investigación. Asimismo, la presente investigación cuenta con un nivel descriptivo, y un marco fundamentado en el enfoque cualitativo, utilizando para su desarrollo técnicas de recolección de datos; siendo la entrevista y el análisis documental, obteniendo los resultados, discusión, conclusión y recomendación del investigador sobre la problemática planteada.

Palabras claves: Actos de hostilidad, personas con discapacidad, derecho al trabajo, discriminación, acoso moral, principio de igualdad y el principio de dignidad.

ABSTRACT

The present research has the purpose of emphasizing the application of protection of persons with disabilities, according to laws that apply the protection of rights, for which, the regulations established in our legislation have been revised, the revision to different authors that deal with this issue, mainly on the disability of people who are harassed by hostile acts in their workplaces. Meanwhile, there is currently a minimal and effective application of the regulatory framework towards the rights of persons with disabilities to the problem of the present investigation.

Therefore, Supreme Decree N ° 002-2014-MIMP and its Internal Regulations of Law N ° 29973, General Law of the Person with Disability relapsed in articles 45 ° to 52 °, which deal with the work and employment of persons with disabilities, the minimum dissemination and lack of contribution of local authorities such as CONADIS and SERVIR can be verified, whose purpose is to control and sanction in the event of non-compliance with the law, which means that the conclusion of the present investigation is directed to the lack of training and support from the State to people with disabilities in order to avoid further violation of their rights.

In this context, this research will have a thematic approach, previous work, theoretical framework, justification and the formulation of the research problem. Also, this research has a descriptive level, and a framework based on the qualitative approach, using data collection techniques for its development; being the interview and the documentary analysis, obtaining the results, discussion, conclusion and recommendation of the researcher on the problem raised.

Keywords: Acts of hostility, people with disabilities, right to work, discrimination, moral harassment, principle of equality and principle of dignity.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación busca describir la aproximación temática, la cual permite ahondar en el problema materia de estudio, es así como la misma se relaciona con el mercado laboral en el cual carece de sostenibilidad sobre el tiempo, puesto que las mismas relaciones laborales que son reconocidas por legislaciones recaen en la defensa de estabilidad laboral del trabajador para darle mayor seguridad a la entidad contratante.

Sin embargo, debemos ser claros que en el Perú hay más de 3 millones 051.612 personas en el país que padecen algún tipo de condición de discapacidad, teniendo un porcentaje de 10.4% sobre la ciudadanía que coexiste con discapacidad, evaluación que realizó el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Es así, acceder a un centro laboral para una persona con discapacidad, resulta ser de suma importancia, ya que, de acuerdo con la Constitución Peruana vigente desde 1993, adquirir y permanecer en un centro de trabajo son considerados como derechos fundamentales que todo peruano y/o persona debe gozar, siendo así, este derecho no debería de ser una diferenciación para el ciudadano que tenga o no condiciones de discapacidad.

Ante lo mencionado podemos cuestionarnos ¿Por qué es complejo para estas personas adquirir una plaza en entidades privadas o públicas? ¿Por qué no se presentan más postulación hacia estas personas?, ¿Por qué al obtener ese complicado puesto de trabajo las personas con discapacidad son hostilizadas? o ¿Por qué son más estrictos en inquietar su desempeño?, son algunas de las preguntas que se pretende resolver. Referente a lo mencionado se aprecia que se llegó a abordar diversos temas, siendo recurrente las palabras: discapacidad, hostilidad temas que se encuentran incluidos en el campo laboral los cuales no han sido investigados a profundidad, lo cual se detalla a continuación.

Ante lo presentado previamente, la investigación se centra en la práctica de los derechos laborales, ya que es en estos tipos de casos que la ley se versa como variable, demorada e incluso nula, es por ello, que la presente investigación se direcciona a brindar comprensión de la ejecución del ámbito laboral, soluciones a favor de los actos de hostilidad en personas con discapacidad, la

imparable discriminación y todos aquellos que afecten la dignidad de la persona con discapacidad la cual labore o no.

Es preciso mencionar que, previamente a la explicación de las teorías que se relacionan a la investigación, debe ser primordial la identificación y descripción de todos los antecedentes que conlleven relación sobre los actos de hostilidad hacia los discapacitados sobre el derecho a trabajar, procederemos a señalar trabajos de investigación previas, consistentes en revistas indexadas e investigaciones, tanto de nivel internacional como nacional que han sido elaboradas por distintos autores.

Siendo ello así, los autores Espinoza y Gallegos (2018), en su tesis titulada “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador”, señalan como objetivo determinar la inserción de trabajo de las personas con condiciones de discapacidad en Ecuador, con enfoque cuantitativo y tipo descriptivo. Concluyendo que se busca garantizar derechos por medio de amparos legales para fomentar en los ecuatorianos conductas igualitarias y lograr la reinserción en la sociedad y campo laboral, para así poder eliminar poco a poco la discriminación que conlleva a injusticias y actos inhumanos. (p.12)

De acuerdo a Oyintonyo, et al. (2018) en su revista científica de título “Disability Policies and People with Special Needs in the Work Environment in Bayelsa State, Nigeria”, señalando como objetivo la evaluación a nivel de implementación de las políticas de discapacidad tanto de las comunidades internacionales como de Nigeria, con enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, el actor concluye que las necesidades están etiquetadas como ineficientes y con menor productividad, lo cual, produce en las personas sentirse inferiores a los demás, asimismo llegan a creer que la condición que tienen dificulta el desempeño de su trabajo, y es que lamentablemente el poder obtener un trabajo es definido como un desafío, el cual no solo consta de conseguirlo, sino que, al obtenerlo son hostilizados de distintas maneras e incluso ambientes que no están adecuadas para personas con condiciones especiales. (p.101)

Banu (2018). En su revista científica titulada “Analysis of the Impact and Effectiveness of Support Measures and Interventions on People with Disabilities”, en la que la autora señala como objetivo determinar la situación laboral que tienen las personas discapacitadas y cuál sería la eficacia de medidas e intervenciones de apoyo, mencionando como tipo de enfoque cuantitativo y tipo

descriptivo. El autor llega a la conclusión que las personas con discapacidad se presentan a obstáculos en su participación con otros miembros de la sociedad, sobre todo en el mercado laboral, ya que los centros de trabajo no se encuentran edificados para las condiciones necesarias que requieren estas personas, por lo que las autoridades deberían de proporcionar facilidades para incrementar el empleo de las personas discapacitadas con el fin de que obtengan trabajo por cuenta propia. (p. 31)

Ahondando en el tema encontramos a los autores Oas, et al. (2016), con su revista científica titulada “Right-to-Work: A Legal Rights Perspective”, en la que señalan como objetivo determinar el derecho de laboral basándose desde una perspectiva legal, el cual menciona como tipo de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. Es así como el autor toma una conclusión que conlleva dificultad en negar que la legislación con el derecho al trabajo pueda obtener un impacto negativo en los trabajadores. (p.443)

A continuación, se presentan estudios de investigación nacional que se aproximan a tratar temas relacionados a la hostilidad y derecho laborales en personas condiciones de discapacidad.

Castro (2018), en su tesis con título “Criterios jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las relaciones laborales en el Perú”, en la que la autora señala como objetivo determinar los lineamientos jurídicos que logren configurar los actos hostiles, por otro lado no se hace mención del enfoque, y de acuerdo a un análisis se puede determinar que el enfoque de la investigación presente es cualitativo, con diseño metodológico no experimental tipo descriptivo. Teniendo como conclusión que los actos hostiles que emite el empleador perjudican la autoestima o dignidad de la persona en este caso del trabajador, teniendo una consecuencia negativa en sus funciones y la estabilidad laboral. En efecto la afectación que causa el empleador hacia el trabajador es el desempeño que realiza el trabajador merma en porcentajes que perjudican no solo al mismo trabajador, sino que también a el centro laboral al cual presta servicio, debemos tomar en cuenta que al lesionarse este derecho constituirá a todos los derechos fundamentales relacionados a la personalidad, así como los derechos de índole laboral dando protección al trabajador y los bienes que se adhieren. (p.131)

Por otro lado, es de importancia señalar la investigación de título “El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú”, elaborada por

Osorio (2018), Planteando el autor como objetivo la determinación del despido laboral por discriminación referentes a las condiciones de discapacidad que llegue a tener el trabajador, en mérito al enfoque no se menciona, y de acuerdo a lo analizado se evidencia enfoque cualitativo, diseño metodológico no experimental de tipo descriptivo.

Teniendo como conclusión de la presente es la base a la cuota de empleo sobre el sector privado, que el empleador tiene obligación de contratar el 3% en caso de que en planilla haya más de 50 trabajadores, asimismo se realizaría una verificación de la data de planilla electrónica de trabajadores, con la finalidad de evaluar la cantidad de trabajadores que ingresan anualmente. Con el objetivo paralelo de registrar la cantidad trabajadores con condiciones de discapacidad, ahondando en los beneficios tributarios destinados al trabajador, ya que la obligación del Estado es ser garante de la dignidad de las personas aún más de las personas con discapacidad, ya que tienen mayor vulnerabilidad de no ser contratados o de ser despedidos por ello se debe fomentar la igualdad de trato entre los ciudadanos. (p. 12)

Por otro lado, es menester considerar la investigación elaborada por Cortez (2015), titulada “Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad”, planteando como objetivo la determinación de las principales medidas que implementa el gobierno promocionando la inclusión laboral para los discapacitados, asimismo en la investigación no se indica el enfoque, y de acuerdo a un análisis se constata que la presente investigación citado tiene un enfoque cualitativo y diseño metodológico no experimental con tipo aplicativo.

Siendo así, el autor plantea que uno de los grupos sociales que se encuentra con mayor vulnerabilidad en el Estado es aquel que conforman las personas discapacitadas entiéndase hoy como como una condición social surgiendo en personas con un déficit físico o mental en la interacción con la sociedad obteniendo una barrera que imposibilita la práctica de sus derechos con las demás personas. Sin embargo, la inclusión laboral de las personas discapacitadas es la mejor forma que ha tenido el Estado en promocionar el acceso a estas personas hacía empleo con condiciones similares, puesto que aumentan los empleadores que dejan de lado sus prejuicios y reconocen las aptitudes de estas personas para el trabajo. (p.135)

Aunado en el tema mencionado, es menester mencionar la revista científica elaborada por Polonio (2016), titulada “La protección social en las personas con discapacidad”, en que el citado autor plantea como objetivo tomar reflexión de la discapacidad referida a la protección social, asimismo sobre las medidas de acción que los gobiernos tienen obligación en garantizar los derechos, el cual menciona como tipo de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. Concluyendo que la educación para estas personas es un derecho exigible que debería ser correspondido sin ninguna objeción, con la finalidad de asegurar su igualdad y a un futuro se incluya de manera efectiva a la sociedad. (p.170)

En conformidad con las teorías que se vinculan al tema se puede observar sobre las relaciones laborales que se instauran en el mercado laboral peruano, muchas de ellas carecen de un valor sostenido o indeterminado en el tiempo, a pesar de que la normativa laboral y los principios que conducen el derecho en esta materia, tratan sobre la protección con mayor vulnerabilidad de la relación laboral, es decir, el trabajador, con el resguardo y favoreciendo en puesto de trabajo ocupado.

Asimismo, las desvinculaciones laborales peruanas, están delimitadas por hechos de carácter objetivo y/o subjetivo que realizan ambas partes de la relación laboral. Así pues, los supuestos de carácter subjetivo están relacionados a las acciones o actitudes atribuibles al comportamiento y personalidad de ambas partes, existiendo supuestos accidentales de carácter fortuito o eventuales los cuales son indeterminables e imprevisibles, atentando con perdurabilidad de la relación laboral. Es de importancia que, en el ámbito social y jurídico, deba existir un vínculo laboral entre el trabajador y empleador, con el fin de que cada trabajador desarrolle su personalidad en el campo laboral y consecutivamente se integre a la sociedad.

El derecho y el vínculo contractual laboral generan responsabilidades para el empleador y trabajador, ante el incumplimiento de las obligaciones competentes ambos están facultados para accionar. Realizándose así el despido si omiten sus responsabilidades cualquiera de las partes, así como el despido se produce por medio del incumpliendo de obligaciones, a la par puede efectuarse el despido por actos de hostilidad, en este caso la conclusión de la relación laboral tiene como causa eficiente y real la conducta del empleador, produciendo el retiro del trabajador al cargo que se desempeñaba; y extinguiendo el vínculo laboral, es de esta manera que el despido que es producido por actos hostiles ha sido denominado como despidos indirectos.

La falta grave del trabajador tiene una existencia antigua en el derecho nacional una inclinación para poder definir los actos o faltas de hostilidad efectuados por el empleador. Es así, que el artículo 295 del Código de Comercio se transforma como la norma más remota al enunciar tres causas: 1. La falta de pago, en los plazos fijados, del sueldo o estipendios convenidos; 2. La falta del incumplimiento de cualquiera de las demás condiciones concertadas en beneficio del dependiente; los malos tratamientos u ofensas graves por parte del principal.

Continuamente, Blancas (2013), hace una acotación sobre el reglamento de la Ley N°4916 en su artículo 26, hizo una ampliación en los casos nombrados como hostilidad señalando: 1.- Rebaja inmotivada del sueldo, 2.- Cambio inmotivado de colocación a otra de inferior categoría, 3.- Ostensible maltrato, traslado de colocación en lugar distinto del anterior que perjudique su salud e intereses, 4.- La falta de pago del sueldo o estipendio en los plazos fijados, 5.- El desconocimiento de derechos o el incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales en favor del empleado y 6.- La subordinación de éste ante el jefe con quien tenga visible enemistad o malquerencia, conocida del principal. (p.59)

La Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), desde el año 1928, que se dictó esta disposición legal, se llegó a conocer las faltas del empleador justificativas en el despido indirecto durante 60 años, hasta que en 1978 el Decreto Legislativo N°22126; (en adelante D.L. N°22126) modificó en virtud de ampliar la lista, siendo así, en el artículo 19 de la norma mencionada se enumeró siete incisos y se denominó específicamente como “los actos de hostilidad del empleador”, esta modificación fue pequeña ya que fue una variación de expresión y no de contenido, puesto que se preservó los artículo ya existentes y se agregó dos nuevos actos de hostilidad patronal.

Los actos fueron incorporados por dichas normas en base al incumplimiento por parte del empleador sobre sus “obligaciones legales o convencionales”, debiendo ser “deliberado y reiterado” según el D.L N°22126 y solamente “deliberado” en base al LET. Ante ello, se consideró como la “cláusula de apertura” que permitía ubicar a nuestro sistema en aquellos que tienen carácter “enumerativo-ejemplificativo”.

Nuestro sistema para poder definir los incumplimientos por parte del empleador, los cuales habían sido históricamente catalogados como enumerativos y de carácter ejemplificativo o abierto, es a través de las cuatro normas que regularon sucesivamente, para concluir con la norma actual, es

configurada actualmente de carácter taxativo o cerrado, en el que se aplicarán si la terminación de la relación laboral fueron causados por actos susceptibles por parte del empleador, causas que son imputables al artículo 30 del Decreto Legislativo N°728, de la Ley de Productividad y Competencia Laboral y su Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Haciendo una comparación con el sistema Colombiano Martínez, et al. (2015), mencionan que a pesar de haber generado sensibilización y conciencia a las empresa en la inserción laboral de personas discapacitadas, el índice sigue recayendo asimismo se definen que el profesional activo del sector organizacional y laboral deben velar por los procesos de selección personal de forma equitativa para los distintos cargos, para así evitar que las personas discapacitadas dejen de ser rechazadas, y logren oportunidades de acceder a diversos trabajos. (p.54)

La discriminación contra las personas en sus distintas formas se encuentra establecidas como prohibida de nuestra norma constitucional vigente, puesto que está considerado como un precepto normativo básico y de necesidad en un país denominado Estado social de derecho, el cual surgió para desterrar los actos de discriminación que se promueven a nivel mundial.

En un plano general la discriminación se describirse como aquel trato diferenciado que recibe una persona basado en específicos motivos prohibidos por nuestro ordenamiento jurídico nacional. Su punto central puede establecerse en la supresión del disfrute de libertades y derechos primordiales que tiene un ciudadano(s), según se realice.

Según Bilbao, et al. (2003). Sostienen que los actos discriminatorios están basados en prejuicios negativos obteniendo como fin que un grupo de personas sean tratadas como seres inferiores y diferentes. Es por ello, que desde su inicio los tipos de discriminación lesionan la integridad y dignidad de la persona, teniendo como principal intención de menoscabar o dar a entender que tiene una situación o condición distinta a un ciudadano(s), lastimando su esencia humana. (p. 111)

La diferencia del trato debe determinarse en causas que prohíbe la normativa. Para evitar que se proscriba la restricción, distinción, exclusión o preferencia por sí sola, las conductas se deben basarse en motivos o razones las cuales estén prohibidas por el derecho. Es por ello por lo que, el trato diferenciado que obtiene un ciudadano(s) se podría basar; en la condición que se adjudica cada ciudadano de manera voluntaria de poseer un desenvolvimiento de identidad respecto a la

filiación política o sindical, creencias, criterio, vestimenta o preferencia sexual; sin embargo, las características que asumen indistintamente de su voluntad se registrarán en su origen, lengua, sexualidad, discapacidad, condición social y económica, enfermedad, entre otros.

Sin embargo, los motivos que se mencionaron no se constituyen como un registro de principios privados. Según la normatividad nacional y extranjera nos establece una disposición general libre, con el objetivo de que si existieran formas de discriminación se pueda prever su proscripción en caso no vulnere la seguridad, integridad y valoración de cada.

Aunadamente, sobre el punto anterior definimos que la discriminación laboral no solo puede ser aplicada por parte del empleador, sino que también esta puede suscitarse en miembros, representantes o superiores, pudiendo aplicar supuestos de discriminación contra trabajadores ordinarios o de una jerarquía inferior. Provocando que el desconocimiento u omisión del acto que efectuó la discriminación por parte del empleador implique la imputación del empleador hacia el trabajador sanciones o repercusiones. Complementándose con lo establecido por el segundo párrafo del artículo 23 de la norma Constitucional, señalando que ningún vínculo laboral puede restringir el goce de derechos que en la Carta Magna establece, aplicándose de igual modo cuando se intenta rebajar la dignidad el trabajador.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos deducir que tanto los derechos de igualdad como la protección constitucional de la dignidad del trabajador se encuentran conexos a la discriminación en el ámbito laboral, por lo que no es posible tratar de discriminación en los ambientes laborales sin tomar en cuenta que son lesiones al derecho constitucional que tiene cada trabajador.

El acoso moral para Blancas (2007), está reflejado como una conducta que protagoniza el empleador la cual de manera indirecta afecta la dignidad del trabajador, es así como, esta conducta cabe en la figura de Acoso Moral o Mobbing, a pesar de no encontrarse en legislaciones o jurisprudencias peruanas. Sin embargo, este tipo de conducta del ser humano agravia con la dignidad del trabajador siendo un agravia constante el cual no se desmerece en los puestos de trabajos. Es así como podemos definir que el acoso moral se consiste en comportamientos hostiles de manera reiterada y con una duración de tiempo más o menos larga. (pp. 15-19)

Los comportamientos hostiles que se repercuten de manera consecutiva y en un periodo de tiempo corto o largo, dependen de la circunstancia en que se encuentre el trabajador, ya que la intensidad de la conducta tiene como fin lesionar la integridad moral, degradar el ambiente y las condiciones de trabajo de la persona que es víctima.

Siendo así, la ausencia de la norma específica que regula el acto moral como un supuesto de hostilidad por parte del empleador en el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), no puede alegarse para negar al trabajador que es víctima del acoso moral la necesaria tutela judicial, sobre todo cuando la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), determina que el trabajador puede demandar en proceso ordinario laboral el cese de actos hostiles que realiza el empleador, incluyendo asimismo actos de acoso moral y el hostigamiento sexual si es que hubiese.

Es así como, para Del Pino (2019), define que el acoso moral o mobbing seguirá siendo un problema de gravedad diariamente, ya que aún se establecen como una lacra en la sociedad como también en el ámbito laboral teniendo consecuencias riesgo para el trabajador puesto que tiene una afectación en su vida laboral como personal. Ante esta situación de acoso moral, las empresas tendrían que garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores. (p.176)

Asimismo, podemos afirmar que lo mencionando del derecho al trabajo presenta distintas formas de manifestarse, iniciando por ejemplo con el derecho a adquirir un empleo, y de manera consecutiva el derecho a poder conservar un empleo. Otro aspecto del derecho al trabajo se representa: en que toda persona y sobre todo el trabajador tiene derecho a conservar el empleo siempre y cuando no exista causa justa para privarle del mismo, por ello se identifica como un principio el cual protege la estabilidad laboral.

De lo mencionado en nuestra Constitución vigente de 1993 tendremos que tomar en cuenta los artículos más resaltantes que logren adherirse al tema de investigación regulando el trabajo y su libre acceso; por ello [...] el artículo 2º, inciso 15: A trabajar libremente, con sujeción a ley [...] artículo 23º; El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede

limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Es necesario reconocer lo dispuesto por la Declaración Universal de Derechos Humanos señalando la igualdad en el artículo 1° donde se refiere a que todas las personas desde su inicio de la vida son libres e iguales en dignidad y derechos, y como tal de respetarse y vivir en una sociedad de manera armoniosa. (DUDH, 1948, p.2)

Es por ello, que relacionamos el término de igualdad con un trato igual, justicia neutral sin discriminación o favorecimiento, sin embargo, en la sociedad el término igualdad ha evolucionado de manera doctrinal y también jurisprudencial. La jurisprudencia peruana establece: “que el principio de igualdad es uno de los más importantes para mantener el prototipo de armonía que pretendemos adquirir en la sociedad”, es así como, el Tribunal Constitucional; en adelante TC; lo afirma como “un límite a los órganos tanto administrativos como judiciales, para que cuando se resuelva un conflicto no se incurra en una consecuencia jurídica distinta bajo criterios antojadizo”.

El Tribunal Constitucional establece por igualdad ante la ley; que la norma debe ser aplicada, de manera equitativa para todos los ciudadanos sin excepción alguna, de acuerdo con la situación que tenga. Sin embargo, la aplicación de este principio y además derecho no recae como lo establece el TC sobre las personas discapacitadas, ya que en el desempeño laboral son rigurosamente discriminados y hostilizados creando una vulneración de sus derechos y a la Ley.

Es así, que Tomaya (2006), refiere que la igualdad de trato y de oportunidades hacia las personas son principios importantes puesto que protegen al trabajador para evitar que le trabajador sufra un trato distinto o arbitrario por diferentes razones, pudiendo ser ideológicas o políticas (p. 172).

Igualmente, podemos observar que el principio de igualdad es muy importante ya que para tomar en cuenta este principio se requiere de analizar y verificar si los trabajadores se encuentran en una situación similar. De esta manera el referido trato no puede ser de manera desproporcionada. En efecto, el empleador con el trabajador, tienen la obligación de no ejercer cualquier tipo de diferencia de forma arbitraria lo cual produce desigualdad de trato en el ambiente laboral.

Asimismo el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 0048-2004-AI en su fundamento N° 39, la jurisprudencia constitucional identifica al contenido dual (subjetivo-objetivo) de la igualdad, es así que, el TC ha preceptuado regularizar los tipos de tratos discriminatorios en la normativa; mencionando que la diferencia de trato que llegue a aplicarse no constituirá siempre como una discriminación, ya que no está vetado los distintos tratos que se aplican en los derechos fundamentales; puesto que la igualdad se vulnera cuando el trato diferente carece de justificaciones objetiva y lógicas. Es así como el principio de igualdad no aplicaría en excluir un trato desigual; siendo así, no se vulneraría el principio de igualdad si hubiese bases justas y razonables.

En el Perú, un precepto inicial que establece nuestra Carta Magna sobre los derechos fundamentales de la persona se establece en el artículo 1, la cual refiere a la dignidad humana señalando que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

Es a través de este precepto constitucional que se obliga al Estado a velar por todos los ciudadanos peruanos en virtud de la defensa de su dignidad humana como condición suprema. En la actualidad la dignidad de la persona está considerada como un punto inicial de nuestro sistema jurídico, ya que se denomina un sostén principal que debe tener un ordenamiento justo.

De acuerdo Ermida (2010), precisa que la igualdad se fundamenta por un principio tuitivo por lo que se atribuye al Derecho Laboral. Sin embargo, la igualdad como la dignidad se presentan como un valor principal de los derechos humanos, es así como estos dos principios se anteponen al derecho del trabajo como base del sistema de los derechos fundamentales. En efecto, podemos deducir que todos los derechos fundamentales están basados en la igualdad y dignidad, entretanto la tutela laboral se aplica en otros objetivos, los cuales son preservar la dignidad del trabajador. (p.2)

Así mismo el Tribunal Constitucional español, se desarrolla en lo que merece la persona; ya que todo ser humano tiene derecho a vivir una vida digna. Incluyendo de esa manera; el derecho de ser protegidos por el Estado (Furtado, 2010, p.164). Por lo que podemos deducir que el ámbito laboral, el tener derecho a una vida digna dependerá del hecho de poseer un trabajo digno.

De acuerdo con Briones (2003) establece que la problemática de la investigación se realizará en base al área temática dentro del marco constitucional para lograr obtener su origen con relación a la existente con el fin de expresar un conjunto de propuestas generales y específicas; por lo que dichas proposiciones estarán referidas a una sola materia sin necesidad de una relación lógica. (p.19)

A continuación, sobre los problemas de investigación se presenta como problema general lo siguiente ¿De qué manera los actos de hostilidad en las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018?

Continuamente, como primer problema específico se plantea: ¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018?

Y como segundo problema específico, se plantea: ¿De qué manera el acoso moral afecta el derecho a la dignidad, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018?

La investigación no está originada teniendo como efecto de las intenciones positivas o negativas que puedan tener las personas, sino, por el contrario, la investigación se manifiesta en relación de buscar un propósito definido y suficientemente importante que justifique su solución o realización de un problema en la sociedad.

La investigación presente es de importancia desde una justificación teórica, ya que el objetivo es producir reflexión y controversia académica sobre el problema existente, el confrontar una teoría, hacer comparación de los resultados o una epistemología del conocimiento existente, al momento de hacer una controversia de una teoría económica o administrativa, sobre todo si en la investigación se escudriña soluciones de modelos o cuando se plantea nuevos paradigmas, es ahí cuando se realiza una investigación teórica. Es por ello, que la justificación teórica del presente trabajo de investigación, estimamos que se desarrollará profundizar la contribución de salvaguardar los conceptos relacionados a derechos laborales de los discapacitados frente a los actos hostiles desarrollados por su empleador buscando de qué manera el Estado contribuye a que estas personas obtengan un trabajo y protejan la duración del mismo sin actuaciones de hostilidad, asimismo uso de la normativa nacional e internacional, prometiendo ser un útil instrumento hacia la contribución de la sociedad y comunidad académica.

Seguidamente, se presenta como supuesto general: Los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad generan un menor desempeño laboral y continuamente un despido indirecto que recaen en procesos judiciales de la Corte Superior de Justicia del Callao; a pesar de la protección que establece el Estado para evitar la hostilidad laboral, son cometidas puesto que la mayoría de la sociedad no está capacitada, teniendo en cuenta además del mínimo conocimiento que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo.

En consecuencia, se establece como primer supuesto específico: La frecuente discriminación existente hacia las personas con discapacidad física, inicia cuando postulan por una plaza en la cual se realiza una selección exhaustiva, para ello se tomamos en cuenta que la selección será realizada con personas de la misma condición sin embargo esta no muchas veces se realiza así, teniendo como resultado desigualdad, en las que muchas veces por ello no son contratados a pesar de los beneficios estipulados por ley que brinda si se contrata a una persona con discapacidad, por otro lado, si llegasen a ser contratados recaen en la posibilidad de ser víctimas de discriminación por parte del empleador o compañeros, perjudicando su salud pudiendo agravar o producir desmotivación.

Simultáneamente, se establece como segundo supuesto específico: La dignidad es vulnerada mediante el acoso moral que recae al personal con discapacidad, dicho acto de acoso promueven desmoralizar al trabajador como persona y a su desempeño laboral, en dirección a su persona se crearía una baja de autoestima conllevando a que la persona no se integre a la sociedad y sobre su desempeño laboral este tendría como consecuencia un déficit de producción, y es que estos tipos de actos conllevan indirectamente a que el personal pueda ser despedido por estos decaimientos o pueda solicitar la renuencia a su puesto.

Sobre los objetivos que se busca en un proyecto de investigación, pueden definirse en pasos que determinan una posible respuesta de una problemática existente en la sociedad evitando interrupciones en el desarrollo de la investigación, siendo así, los objetivos establecerán el tipo de metodología (Ludeña, s.f., p. 60).

A continuación del trabajo de investigación se presenta como objetivo general se identifica: Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo, Corte Superior de Justicia de Callao, 2018

Asimismo, se presenta como objetivos específicos: Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.

Seguidamente como segundo objetivo específico: Determinar si los actos contra la moral afectan el principio de dignidad.

II. MÉTODO

El marco metodológico se encontró enfocado en la descripción de los elementos metodológicos utilizados para la realización de la investigación, ya que se describió el método científico a través del desarrollo de la investigación, por el cual se consiguió el aporte de validez y seguridad del trabajo científico desempeñado, considerando un buen planteamiento y sustentación de este (Artigas y Robles, 2010, p.10).

Según Ludeña (s.f.), "Es el conjunto de estrategias pertinentes para concluir el estudio y resolver el problema objeto de Investigación (POI). Aplicando los principales métodos, técnicas e Instrumentos a utilizar en el proceso de Investigación" (Metodología, párr., 1).

2.1. Tipo y diseño de investigación

Nuestra investigación referente al tipo de estudio, fue de tipo básico, ya que el objetivo es identificar los actos de hostilidad que se realizan en los centros de trabajo hacia personas con discapacidad, es así como según Carrasco (2009) sostiene lo siguiente:

Siendo así, sobre el presente trabajo de investigación se precisa que su diseño es no experimental, ya que los estudios fueron realizados basándose en hechos reales puesto que la materia de análisis está referida a antecedentes que se desarrollaron en el día a día. (Teoría fundamentada como carrasco).

2.2. Escenario de estudio

El presente trabajo de investigación estuvo designada a desarrollarse en la Corte Superior de Justicia de la Provincia Constitucional del Callao en la materia de Derecho Laboral, con la finalidad de recabar información pertinente y con relevancia científica para el trabajo de investigación, lo cual nos permitió cumplir con nuestros objetivos de estudio.

2.3. Participantes

Los participantes de este estudio se conformaron de jueces y trabajadores del Módulo Corporativo Laboral-NLPT; de la Corte Superior de Justicia del Callao, sumando en total 7 participantes.

CUADRO N° 1

N°	ENTREVISTADO	CARGO QUE DESEMPEÑA	ESPECIALIDAD
1	Dra. María Clavijo Arraíza	Juez Titular del Primer Juzgado Especializado Laboral	Laboral
2	Dra. Rosario Angela Quijano Soria	Juez del Segundo Juzgado Especializado Laboral NLPT	Laboral
3	Dra. Saby Carmen Souza Farfán	Juez Especializada Titular Magistrada Integrante de La Unidad Desconcentrada de Defensoría Del Usuario Judicial - ODECMA	Laboral
4	Dra. Marisol Núñez Palacios	Asistente Jurisdiccional De Audio y Video del Segundo Juzgado Especializado Laboral de la NLPT	Laboral
5	Dra. Zoila Rosa Martínez de Köhler	Secretario Judicial del Tercer Juzgado Especializado Laboral de la NLPT	Laboral
6	Dr. Jon Vásquez Calderón	Secretario Judicial del Quinto Juzgado Especializado Laboral de la NLPT	Laboral
7	Dr. Luis Enrique Panta	Asistente de Audiencia del Tercer Juzgado Especializado Laboral de la NLPT	Laboral

Fuente: Elaboración propia (2019).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se utilizó la técnica de análisis de fuente documental, ya que se pretende analizar qué medidas se puede tomar para evitar los actos hostiles en las personas discapacitadas y se deje de vulnerar sus derechos, asimismo la presente investigación tuvo la aplicación técnicas de recolección de datos e información de fuentes, pudiendo ser libros, revistas, tesis, jurisprudencias, leyes que complementen al tema de investigación.

Es así como, Monge (2011) señala que: la recolección de datos se efectúa mediante la aplicación de los instrumentos diseñados en la metodología, utilizando diferentes métodos como la observación, la entrevista, la encuesta [...]” (p.28).

En relación a lo señalado, una de las técnicas que se usaron en el presente trabajo de investigación es la entrevista consolidada en la realidad problemática vinculada a las categorías analizadas por participantes, es así que, Vargas citado por Troncoso y Amaya (2016) definen a “la entrevista como una de las herramientas para la recolección de datos más utilizados en la investigación cualitativa, permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador”. (p.330).

Por otro lado, Ortega, et al. (2015) indicaron que, “el análisis documental consiste en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, obtenidos y registrados por otros investigadores [...]”. (p.143). por lo que la presente investigación se direcciona en el uso de la técnica de análisis documental, con la finalidad de obtener datos útiles que contribuyan a una eficaz información. Asimismo, se observa que las técnicas de recolección de datos se valoran a través de sus distintos instrumentos de investigación que sirven para la recolección de información requerida (Universidad Continental, 2016, p.36), es así que, de acuerdo a lo mencionado se fundamenta la obtención de información, en tal sentido en relación a la técnica de la entrevista se usará el instrumento de la guía de entrevista; y, por otro lado el análisis documental se aplicará el instrumento de la guía de análisis documental. Por tanto, se da a conocer que profesionales especializados en la investigación metodológica, validaron el instrumento de guía de análisis documental y la guía de entrevista los cuales serán fundamentos de recolección de datos, tal como se puede apreciar en los siguientes cuadros.

CUADRO N° 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE GUÍA DE ENTREVISTA		
Datos Generales	Cargo	Porcentaje
Dr. Vargas Huamán Esaú	Docente Universitario de la Universidad César Vallejo	Aceptable 89%
Dr. Valderrama Mendoza Santiago	Docente Universitario de la Universidad César Vallejo	Aceptable 90%
Dr. Vilela Apón Rolando	Docente Universitario de la Universidad César Vallejo	Aceptable 95%
PROMEDIO		Aceptable 91.3%

Fuente: Elaboración propia (2019).

CUADRO N° 3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL		
Datos Generales	Cargo	Porcentaje
Dr. Vargas Huamán Esaú	Docente de Derecho de la UCV	94%
Dr. Aceto Luca	Docente de Derecho de la UCV	95%
Dr. La Torre Guerrero Ángel Fernando	Docente de Derecho de la UCV	95%
PROMEDIO	Acceptable 94.6%	

Fuente: Elaboración propia (2019).

2.5 Procedimiento

En este trabajo se inició mediante un estudio documental de distintos trabajos académicos previos y revistas o documentos que se relacionen a la investigación, asimismo la realización de la investigación será en Callao, explícitamente en la Corte de Justicia del Callao, teniendo como fin obtener información de problemática que tienen las personas discapacitadas en sus centros laborales y que medidas son recurrentes en este tipo de procesos. Asimismo, se realizará entrevistas a los jueces y abogados especialistas en materia laboral.

2.5. Método de análisis de información

En esta investigación se hizo uso del método descriptivo, el cual consiste en describir teorías relacionadas y estas de qué manera aporta a la investigación sobre la problemática. Es por ello por lo que Hernández (2003), nos afirma que los estudios descriptivos tienen como fin determinar las propiedades, características e importancias de los perfiles de las personas en comunidades o en cualquier otra problemática que se somete a un análisis (p.117).

CUADRO N° 4

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad	1.Discriminación
	2.Acoso moral
Derechos al trabajo	1.Principio de igualdad
	2.Principio de dignidad

Fuente: Elaboración propia (2019).

2.6. Aspectos éticos

En este trabajo de investigación se realizó ahondando en la normativa, disposiciones legales, morales, éticas y sociales que están vigentes, con el fin que, en el trayecto del desarrollo, se eviten tener resultados que perjudiquen o comprometan a intervinientes o terceros de manera directa o indirecta. Así mismo, los datos o fuentes de información que se empleen en la presente tesis serán debidamente citados de acuerdo con el reglamento APA y sobre todo respetando los derechos de autor.

III. RESULTADOS

Los resultados que se han obtenido en el presente trabajo de investigación se realizaron aplicando los instrumentos de recolección de datos siendo estos las guías de entrevista y análisis documental, en aplicación de los objetivos planteados. Es así que, sobre el objetivo general de la investigación presente se tiene por: **“Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018”**, se tuvo las siguientes preguntas:

Con relación al objetivo general:

- 1. En su opinión, ¿De qué manera los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo?**
- 2. En su opinión, ¿Cómo cree usted que se ha incrementado los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad en sus centros de trabajo?**
- 3. En su opinión, ¿De qué manera cree usted que el ambiente laboral afecta el derecho al trabajo?**

Según Quijano, Souza, Núñez, Martínez, Calderón y Panta (2019) referente a la primera interrogante sostiene que efectivamente los actos de discapacidad afectan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, ya que al ser considerados como actos de discriminación se manifiestan en cualquier etapa de la relación laboral como al inicio de la contratación no clasificándose la capacidad sino la deficiencia física o pudiendo ser también en la remuneración, asignación de labores, ascensos, capacitaciones, beneficios complementarios, entre otros, es así, que todos estos actos afectan su estado emocional pudiendo afectar que cumplan con el postulado de la “media de realización de la persona” que se encuentra prevista en el artículo 22° de la constitución Política del Perú, sin embargo Clavijo (2019) manifiesta que el derecho al trabajo como derecho fundamental de la persona con discapacidad se puede ver afectado cuando el acto de hostilidad hace insostenible la continuidad de la relación laboral, pero además cuando se altera el ambiente de trabajo, es decir, que el trabajador con discapacidad no rinda como corresponda.

Respecto a la segunda interrogante Quijano, Souza y Vásquez (2019) consideran que si habido un incremento en los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad ya que existe desconocimiento de las normas laborales las cuales brindan protección a las personas con discapacidad, además del abuso que tienen por parte de sus empleadores al creer que tienen limitación en el desempeño de sus funciones, de manera distinta Clavijo, Núñez y Martínez (2019) toman un postura distinta, en la que expresan que las personas con discapacidad son conscientes que existen normas de protección alentando a que puedan tomar defensa ante las irregularidades que puedan percibir como denunciar, apoyo a su sindicato exigiendo un trato adecuado.

Por su parte ante la tercera interrogante la afectación que se realiza en la prestación del servicio recae si el ambiente laboral no cuenta con la adaptación necesaria es así que las instalaciones del centro de trabajo deba contar con determinadas condiciones de seguridad, higiene para salud del trabajador, asimismo un ambiente laboral hostil puede afectar anímicamente al trabajador, es así la importancia de la salud emocional del trabajador, el respeto a su dignidad y más aún si el trabajador tenga condiciones de atención prioritaria, es así que Clavijo, Quijano, Souza, Núñez, Martínez, Vásquez y Panta (2019) consideran que el ambiente laboral afecta el derecho al trabajo es por ello que es necesario que el ambiente laboral deba estar integrado por trabajadores capacitados en torno a los derechos que les asiste a los trabajadores con discapacidad, ello en virtud de evitar una labor hostil.

En síntesis, se puede evidenciar que la mayoría de los entrevistados concuerdan que los actos de hostilidad afectan de distintas maneras el derecho al trabajo a las personas con discapacidad, pudiendo ser afectada a inicio de la obtención de un empleo o cuando se encuentran laborando, conllevando a que el trabajador renuncie por motivos propios causados por la hostilidad o al despido efectuado por el empleador.

De las entrevistas realizadas con relación al primer objetivo específico **“Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad”** se tuvo las siguientes preguntas:

Con relación al primer objetivo específico

4. En su opinión, ¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad?

5. En su opinión, ¿Por qué cree usted que la discriminación por discapacidad física podría afectar el principio de igualdad?

6. En su opinión, ¿Cómo cree usted que deberían tratarse a las personas con discapacidad física en sus centros laborales?

De acuerdo a la cuarta interrogante Clavijo, Quijano, Souza, Núñez, Martínez, Vásquez y Panta (2019) concuerdan con la posición que el principio de igualdad es un principio rector de todo el ordenamiento jurídico ya que es un valor fundamental y de regla básica que se debe garantizar y preservar, por lo tanto, no admite ningún tipo de discriminación de lo contrario pone en riesgo dicho ordenamiento jurídico, asimismo es menester precisar que la igualdad no es dar un trato igual a todos sin excepción, sino en brindar igualdad sobre las mismas condiciones, es decir, tratar igual a los iguales y desiguales, por consiguiente si al trabajador con discapacidad se le excluye de un beneficio de la misma remuneración, sólo por el hecho de su discapacidad, si se afecta el principio de igualdad.

Por otro lado, sobre la quinta pregunta Souza, Clavijo, Quijano, Núñez, Martínez, Panta y Vásquez (2019) sostienen que la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad, toda vez que se considera al ser como tal, las particularidades y características que prevalecen en dezmero de su condición de ser humano merecedor de derechos para todo lo que lo favorece, ya que el principio de igualdad se basa en no vulnerar los derechos de otros, ya sea por su condición física, ideológico, entre otros y al discriminar a una persona con discapacidad se estaría vulnerando su derecho a la igualdad ante otros. Afectación que se da porque los empleadores no respetan las normas de protección a las personas con discapacidad. No habiendo conciencia laboral con respecto a las personas con discapacidad.

Asimismo en virtud a la sexta interrogante Clavijo, Quijano, Souza, Núñez, Martínez, Vásquez y Panta (2019) manifiestan que en principio debe prevalecer el respeto de su condición de

discapacitado y en consideración a ello puedan ser ubicados en áreas de fácil acceso y se desempeñen en labores que permiten la interacción con los demás colaboradores, tal es así que, se les trate igual que a los demás trabajadores, pero sin dejar de lado que las labores que se le imponen deben ser adecuadas a sus posibilidades físicas, es así que en observancia a la regulación laboral que los protege, debe concientizarse a los demás trabajadores del esfuerzo que realizan estas personas, regulando estándares de medición del trabajo, donde se considere sus habilidades y aptitudes y en general dándoles las mismas oportunidades de ascender en la empresa.

En suma, se puede advertir que los entrevistados tienen concordancia sustentando la negatividad que hay en la discriminación a las personas con discapacidad física lo cual afecta el principio y derecho a un trato igual en igualdad a las condiciones que pudiese tener la persona con el fin de mejorar y dar crecimiento a su realización como persona.

De otro lado, de las entrevistas realizadas con el segundo objetivo específico **“Determinar si el acoso moral afecta el principio de dignidad”** tuvo las siguientes preguntas:

Con relación al segundo objetivo específico

- 7. En su opinión, ¿De qué manera cree usted que el acoso moral afecta el derecho a la dignidad?**
- 8. En su opinión, ¿Cómo cree usted que la discriminación afecta los derechos laborales y la moral del personal con discapacidad?**
- 9. En su opinión, ¿De qué manera usted cree que la discriminación afecta el desempeño laboral y la dignidad de las personas con discapacidad?**

Según Souza, Clavijo, Quijano, Núñez, Martínez, Panta y Vásquez (2019), consideran que efectivamente el acoso laboral es un problema de salud a las relaciones laborales que se manifiestan de diversos modos como el acoso moral, hostigamiento psicológico y hasta en algunos casos acoso sexual que atentan en todos los casos con el derecho a la dignidad que toda persona tiene y que en este caso afecte y viole el derecho a la igualdad en el trato, honor, intimidad personal y esa persona sienta naturalmente desvalorizada ante la sociedad y ante su centro laboral, pero que su empleador deba darle respaldo y defensa, es así que atendiendo que el derecho a la

dignidad humana se basa en cada persona tiene derecho a ser valorado como sujeto individual y social en igualdad de circunstancias con sus condiciones y características particulares, por tanto si existe una afectación directa toda vez que el trato ofensivo y humillante incide en las condiciones de la persona humana como tal y se crea un entorno hostil.

Que de acuerdo con la octava interrogante Clavijo, Quijano, Souza, Núñez, Martínez, Vásquez y Panta (2019) afirman que la discriminación si afecta los derechos laborales, pues al no existir un respeto hacia el trabajador con discapacidad vulneramos su dignidad y por ende las normas laborales dentro de los cuales se encuentra la dignidad del trabajador, cautelada a través de los actos de hostilidad laboral. Por tanto, si existe una afectación directa entre los derechos laborales y la moral de la persona con discapacidad, se estaría ejerciendo discriminación laboral a la persona con discapacidad haciéndolo sentirse inferior al resto perjudicando su desempeño laboral.

Por su parte, referente a la novena interrogante los entrevistados Clavijo, Quijano, Souza, Núñez, Martínez, Vásquez y Panta (2019) determinan que el trabajador discapacitado que es discriminado por su condición puede tener un rendimiento disminuido producto de ese trato y de la afectación a su condición de persona humana. La discriminación si afecta el desempeño laboral, así como la dignidad de las personas que son discapacitadas, por cuanto su rendimiento laboral ya no es el mismo porque bajan la autoestima no cumpliendo a cabalidad con las labores asignadas y afectando no solo su persona sino también la producción laboral.

En tanto, a estas últimas interrogantes la mayoría de los entrevistados responden de manera positiva en referencia a la afectación que la persona pueda tener si es víctima de actos que afecten su dignidad, afectación que no solo puede darse ante sí mismo, es decir, a bajar su autoestima como persona, sino que recaerá en su rendimiento laboral.

En tanto a la guía de análisis de la fuente documental, teniendo como referencia al objetivo general se analizó sentencia emitida por la Sala Primera del Tribunal Constitucional recaída en el Ex. N° 217-2004-AA/TC-TACNA, en la que se infringió el despido teniendo la condición de impedimento físico por tener desventaja ante otras personas por su condición para el acceso a un empleo, vulnerando derecho al trabajo, al debido proceso, defensa e igualdad ante la ley.

En atención al primer objetivo específico se analizó la Sentencia emitida por el Juzgado Laboral en lo Civil que recae en el Ex. 18040126-2011-ARGENTINA, en la que se determinó el acto discriminatorio por su condición física vulnerando el principio de igualdad para la postulación de Profesorado Universitario en Educación Física.

En cuanto al segundo objetivo específico se tuvo como análisis la Casación Laboral N° 8517-2014-LAMBAYEQUE, la cual es presentada por la demandada en la que se examina la afectación directa hacia la demandante alegando la misma que se incurrió en actos contra su dignidad, así como también el daño moral.

IV DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis de fuente documental respecto al objetivo general se puede determinar que de acuerdo a las entrevistas formuladas, se señala que los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad tienen un efecto negativo en los discapacitados y el derecho al trabajo, ya que al ser considerados como actos de discriminación se manifiestan en cualquier etapa de la relación laboral, es así que, la persona con discapacidad se ve afectado cuando el acto de hostilidad hace insostenible la continuidad de la relación laboral; del mismo modo, de acuerdo a la jurisprudencia la obtención de un trabajo se encuentra estimado como un deber y derecho que el Estado brinda a las personas de manera igualitaria a las condiciones que puedan tener, es así que al presentarse un acto discriminatorio hacia las personas referido al trabajo la ley establece protección sobre los despidos arbitrarios que puedan afectar el bienestar social y la realización de la personas, más aun si ésta recae en personas con condiciones distintas.

Al respecto, en la doctrina de nuestro marco teórico, manifiesta que a pesar de haber generado sensibilización y conciencia a las empresa en la inserción laboral de las personas discapacitadas, el índice sigue recayendo y la hostilización laboral aumentando, asimismo se definen que el profesional activo del sector organizacional y laboral deben velar por los procesos de selección personal de forma equitativa para los distintos cargos, para así evitar que las personas discapacitadas dejen de ser rechazadas, y logren oportunidades de acceder a diversos trabajos; asimismo, en esa línea de ideas, de acuerdo a los trabajos previos registrados se determinó que los actos hostiles que emite el empleador perjudican el autoestima de la persona. En efecto la afectación que causa el empleador hacia el trabajador es el desempeño que realiza el trabajador mermando en porcentajes que perjudican no solo a sí mismo, sino que también a la disminución de su productividad.

Es así que, de los expertos se dedujo que los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad, así como el derecho al trabajo se ven afectados cuando el acto de hostilidad hace insostenible la continuidad de la relación laboral, así como, lo señala la jurisprudencia pronunciándose que la obtención de un trabajo se encuentra estimado como un deber y derecho que el estado brinda a las personas de manera igualitaria a las condiciones que puedan tener, es así que al presentarse un acto discriminatorio hacia las personas referido al trabajo, la ley establece

protección sobre los despidos arbitrarios que puedan afectar el bienestar social y la realización de las personas, más aun si ésta recae en personas con condiciones distintas. conforme señala en su doctrina de nuestro marco teórico hace hincapié que a pesar de haber generado sensibilización y conciencia a las empresa en la inserción laboral de las personas discapacitadas, el índice sigue recayendo y la hostilización laboral aumentando, asimismo se definen que el profesional activo del sector organizacional y laboral deben velar por los procesos de selección personal de forma equitativa para los distintos cargos, para así evitar que las personas discapacitadas dejen de ser rechazadas, y logren oportunidades de acceder a diversos trabajos, es así que de acuerdo a los trabajos previos realizados se concluye que los actos hostiles que emite el empleador perjudican el autoestima de la persona. En efecto la afectación que causa el empleador hacia el trabajador es el desempeño que realiza el trabajador mermando en porcentajes que perjudican no solo a sí mismo, sino que también a la disminución de su productividad.

De los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis de fuente documental respecto al primer objetivo específico se puede determinar que de acuerdo a los expertos consideraron que la discriminación por discapacidad si afecta el principio de igualdad, ya que al ser un principio rector de todo el ordenamiento jurídico, además de intuir como regla básica garantizando y preservando, es así que no se debe admitir ningún tipo de discriminación, ya que pone en riesgo el ordenamiento jurídico, además de desmerecer la condición de ser humano merecedor de derechos, en tal sentido el derecho de igualdad está basado en no vulnerar los derechos de los otros, por tanto al no respetarse este derecho se estaría vulnerando el principio de igualdad; del mismo modo, la jurisprudencia Argentina estableció que la discriminación estigmatizada por discapacidad puede causar efectos graves para la sociedad desencadenándose en la educación, empleo, transporte, vivienda, acceso a lugares, servicios público o incluso privados implicando dificultades para acceder a una vida cultural.

Al respecto, en la doctrina de nuestro marco teórico, los actos discriminatorios están basados en prejuicios negativos obteniendo como fin que un grupo de personas sean tratadas como seres inferiores y diferentes, es así que la discriminación lesiona la integridad de la persona,; asimismo, en esa línea de ideas, basado en trabajos previos se registró que el grupo social con mayor vulnerabilidad en el Estado es aquel conformado por las personas discapacitadas, entendiéndose al déficit físico de la persona en la interacción con la sociedad lo cual obtienen una barrera que imposibilita la práctica de sus derechos con la sociedad.

Es así que, de los expertos se dedujo que la negatividad que hay en la discriminación a las personas con discapacidad física afecta el principio y derecho a un trato igual en igualdad a las condiciones que pudiese tener la persona con el fin de mejorar y dar crecimiento a su realización como persona, así como, de acuerdo a la jurisprudencia Argentina la discriminación estigmatizada por discapacidad puede causar efectos graves para la sociedad desencadenándose en la educación, empleo, transporte, vivienda, acceso a lugares, servicios público o incluso privados implicando dificultades para acceder a una vida cultural. Conforme señala en la doctrina de nuestro marco teórico los actos discriminatorios están basados en prejuicios negativos obteniendo como fin que un grupo de personas sean tratadas como seres inferiores y diferentes, es así que la discriminación lesiona la integridad de la persona, es así que de acuerdo a lo estudiado en trabajos previos se concluye que el grupo social con mayor vulnerabilidad en el Estado es aquel conformado por las personas discapacitadas, entendiéndose al déficit físico de la persona en la interacción con la sociedad lo cual obtienen una barrera que imposibilita la práctica de sus derechos con la sociedad.

De los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis de fuente documental respecto al segundo objetivo específico se puede determinar que de los expertos se dedujo que el acoso laboral si afecta el principio de dignidad, ya que efectivamente está destacado como un problema social y de salud para las relaciones laborales, pues al no existir un respeto hacia el trabajador con discapacidad vulneramos la dignidad y normas laborales, por ello se determina que discriminar la condición de un trabajador conlleva a la disminución del rendimiento laboral y a su valor como persona; del mismo modo, nuestra jurisprudencia señala que la dignidad es valor basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es decir que todos merecemos respeto sin importar como seamos.

Al respecto, en la doctrina de nuestro marco teórico, el acoso moral se refleja como una conducta protagonizada por el empleador, la cual de manera indirecta afecta la dignidad del trabajador.; asimismo, en esa línea de ideas, basado en trabajos previos se concluye que la obligación del Estado es ser garante de la protección de la dignidad de la persona y más aún del trabajador discapacitado, ya que tienen una mayor vulnerabilidad de no ser contratados o despedidos.

Es así que, los expertos dedujeron que el acoso laboral si afecta el principio de dignidad, ya que efectivamente está destacado como un problema social y de salud para las relaciones laborales, pues al no existir un respeto hacia el trabajador con discapacidad vulneramos la dignidad y normas

laborales, así como, de acuerdo a la jurisprudencia señala que la dignidad es valor basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es decir que todos merecemos respeto sin importar como seamos; en la doctrina de nuestro marco teórico, el acoso moral se refleja como una conducta protagonizada por el empleador, la cual de manera indirecta afecta la dignidad del trabajador, es así que basado en trabajos previos se concluye que la obligación del Estado es ser garante de la protección de la dignidad de la persona y más aún del trabajador discapacitado, ya que tienen una mayor vulnerabilidad de no ser contratados o despedidos.

IV. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se expone a continuación se derivan de cada uno de los objetivos establecidos en la presente tesis, brindando respuestas a las preguntas formuladas en la presente.

PRIMERO: Los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo, ya que generan un menor desempeño laboral pudiendo agravarse con el despido indirecto, conllevando a la vía judicial; a pesar de la protección que establece el Estado para evitar la hostilidad laboral recae en la mayoría de la sociedad al no estar capacitados, teniendo en cuenta el mínimo conocimiento que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Es así que, el derecho al trabajo es afectado cuando el acto de hostilidad hace insostenible la continuidad de la relación laboral, al cabo que la obtención de un trabajo se encuentra estimado como un deber y derecho que el Estado brinda a las personas de manera igualitaria a las condiciones que puedan tener.

SEGUNDO: La discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad en el ámbito laboral, al momento de postular a una plaza y realizarse una selección, para ello tomamos en cuenta que la selección se realiza en base a la misma condición, sin embargo, la mayoría de veces no es así, por ello no son contratados a pesar de los beneficios estipulados que por ley tienen, si se contrata a una persona con discapacidad, por otro lado, si llegasen a ser contratados recaen en la posibilidad de ser víctimas de discriminación por parte del empleador o compañeros, perjudicando su salud. Es así que, la discriminación a las personas con discapacidad física afecta en principio y derecho a un trato igual en igualdad a las condiciones que pudiese tener la persona con el fin de mejorar y dar crecimiento a su realización como persona. La discriminación por discapacidad puede causar efectos graves para la sociedad, determinando que los actos discriminatorios se basan en prejuicios negativos que intimidan y reducen una mejor interacción con la sociedad.

TERCERO: El acoso moral afecta el principio de dignidad al personal con discapacidad, en tal sentido, dicho acto de acoso desmoraliza al trabajador como persona y su desempeño laboral, creando un déficit de producción y no se integre a la sociedad, los actos hostiles conllevan indirectamente a que el personal pueda ser despedido por estos decaimientos o pueda solicitar la renuncia a su puesto. Es así que, el acoso laboral si afecta el principio de dignidad, ya que efectivamente está destacado como un problema social y de salud para las relaciones laborales, en tal sentido que, la dignidad se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es así que, el Estado es garante de la protección de la dignidad del trabajador discapacitado, al ser más vulnerables para conseguir o permanecer en un centro de trabajo.

V. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones expuestas a continuación, se derivan de cada objetivo establecido en la presente tesis, brindando respuestas a las preguntas que se formularon en la presente.

PRIMERO: Que se modifique el artículo N° 32 de la Ley N° 29973, no obstante que las medidas señaladas en dicho precepto prevén que las deficiencias producidas tengan mayor consecuencia, sin embargo en caso de producirse mayor daño a la persona con discapacidad no se aplicaría sanción o multa, modificación que debe realizarse también en el Reglamento de Organización de Funciones de CONADIS, teniendo en cuenta, los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo cuando el acto de hostilidad hace insostenible la continuidad de la relación laboral, en medida que el trabajo se encuentra estimado como un deber y derecho que el Estado brinda a las personas de manera igualitaria a las condiciones que puedan tener.

SEGUNDO: Que se integre en el extremo del artículo N° 4 literal e) del Reglamento de Organización y Funciones de CONADIS, en medida que se realice sanción de la mala ejecución al momento de supervisarse, en mérito de que se efectúe el cumplimiento de capacitaciones, teniendo en cuenta que, la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad en el ámbito laboral, al momento de ser contratados, recaen en la posibilidad de ser víctimas de discriminación, perjudicando su salud. Es así que, la discriminación está basada en prejuicios negativos que tienden a intimidar al trabajador discapacitado, afectando un trato igual en igualdad a las condiciones que pudiese tener la persona con el fin de mejorar y dar crecimiento a su realización como persona.

TERCERO: Que se integre en el extremo del artículo N° 4 literal g) del Reglamento de Organización y Funciones de CONADIS, en medida que se realice sanción de la mala promoción y ejecución al momento de supervisar, en mérito de que se efectúe el cumplimiento de capacitaciones, teniendo en cuenta que, el acoso moral afecta el principio de dignidad al personal con discapacidad, en tal sentido, dicho acto de acoso promueve desmoralizar al trabajador como persona y el desempeño laboral, es así que, el acoso laboral si afecta el principio de dignidad, ya que la dignidad es valor base en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Andreescu, M y Andreescu, C. (2018). *The Constitutional Principle of Equality*. Nicolae Titulescu University Editorial House (ISSN 2068-7796). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2130762008/abstract/451501F202A84498PQ/4?accountid=37408>
2. Artigas, W. y Robles, M. (2010). *Metodología de la investigación: Una discusión necesaria en universidades Zulianas*. Recuperado de <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
3. Banu, O. (2018). *Analysis of the Impact and Effectiveness of Support Measures and Interventions on People with Disabilities*. Journal of Community Positive Practices (ISSN 1582-8344). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2199791324/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/16?accountid=37408>
4. Blancas, C. (2007). *El acoso moral en la relación del trabajo*. (Pp.15-19) Lima: Palestra Editores S.A.C.
5. Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
6. Castro, K. (2018). *Criterios Jurídicos para la Configuración de Los actos de Hostilidad Laboral para su Equiparación como Despido Indirecto en las Relaciones Laborales en el Perú*. (Tesis grado de maestro en Derecho). Recuperado de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033_43525613_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
7. Cortez, J. (2015). *Análisis de las Principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. (Tesis para optar grado de Magister en Derecho). Recuperado de

[file:///G:/tesis/Nueva%20carpeta/CORTEZ_SEGURA JOSE PERSONAS DISCAPACIDAD-CITADO.pdf](file:///G:/tesis/Nueva%20carpeta/CORTEZ_SEGURA_JOSE_PERSONAS_DISCAPACIDAD-CITADO.pdf)

8. Cotter, P; Hollwey, S; Carr, A. (2017). *Working with persons with an intellectual disability: the transferential process between therapist and client and the systems they inhabit*. Pier Professional Ltd. (ISSN 1359-5474). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1917700026/abstract/237777E28AA44021PQ/17?accountid=37408>
9. Cowen D; Munatsi S; Zvogbo, E. (2018). *Implementation of the 2006 Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Zimbabwe: A review*. AOSIS (Pty) Ltd (ISSN 2223-9170). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2134683668/abstract/7B917E78A67947A5PQ/7?accountid=37408>
10. De Buen, N. (1981). *Derecho del Trabajo*. (4.a ed.). México: Editorial Porrúa S.A.
11. Del Pino, C. (2019). *Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos*. Real Colegio Universitario "Escorial-María Cristina" (ISSN 1133-3677). Recuperado <https://search.proquest.com/docview/2212662635/abstract/1C23177322044B60PQ/6?accountid=37408>
12. Dussan, C. (2015). *Retos de la Convención de Discapacidad en Colombia*. Universidad de Antioquia (ISSN 0120-1867). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1733146002/abstract/50E119A9A0FF49C4PQ/2?accountid=37408>
13. Elgueta, M. y Palma, M. (2010). *La investigación en ciencias sociales y jurídicas*. Recuperado de <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/122675>
14. Engelbrecht, M; Shaw, L y Niekerk, L. (2017). *A literature review on work transitioning of youth with disabilities into competitive employment*. AOSIS (Pty) Ltd (ISSN 2223-9170). Recuperado

de

<https://search.proquest.com/docview/1938730273/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/18?accountid=37408>

15. Espinoza, M. y Gallegos, D. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
16. Etieyibo, E y Omiegbe, O. (2016). *Religion, culture, and discrimination against persons with disabilities in Nigeria*. AOSIS (Pty) Ltd (ISSN 2223-9170). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1846290280/citation/E348EB6DDDF2410DPQ/1?accountid=37408>
17. Fidias, G. (1999). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. (3ª. Ed.). Caracas: ORIALEDICIONES. Recuperado de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>.
18. Francis, L. (2018). *Understanding disability civil rights non-categorically: The Minority Body and the Americans with disabilities act*. Springer Nature B.V (ISSN 0031-8116). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2009236723/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/19?accountid=37408>
19. García, H. (2017). *La tutela constitucional de las personas con discapacidad*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (ISSN 0211-979X). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2076931062/abstract/50E119A9A0FF49C4PQ/1?accountid=37408>
20. Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.) México: Mg. Graw-Hill Interamericana.
21. Iglesias, E. (2015). *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. (9. A ed.) Buenos Aires: Noveduc.

22. Ley de Organización y Funciones del Ministerio y Promoción del Empleo Ley N° 29381. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/\\$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf)
23. Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973. Recuperada de <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>
24. Ley N°29361, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
25. Martínez, A; Uribe, A y Velásquez, H. (2015). *La discapacidad y su estado actual en la legislación Colombiana*. Universidad del Magdalena, Revistas de la Universidad del Magdalena (ISSN 1794-5992). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1835694416/abstract/F6A7D45FDBB14768PQ/14?accountid=37408>
26. Martínez, F. (2017). *Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (ISSN 0211-979X). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2076931456/abstract/99430BD106C54C35PQ/23?accountid=37408>
27. McGonagle, A; Roebuck, A; Diebel, H; Aqwa, J; Fragoso, Z y Stoddart, S. (2016), *Anticipated work discrimination scale: a chronic illness application*. Emerald Group Publishing Limited (ISSN 02683946). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2138088762/abstract/BFCAFECBE4D741B6PQ/3?accountid=37408>
28. Mokhtar, K e Ikmal Hisham Md Tah. (2017). *United Nation Convention and Islamic Approach on the Right of Persons with Disabilities: A Comparison*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik

Ibrahim Malang. (ISSN 1858-4349). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2030502441/abstract/1B27A0EB2407492BPQ/5?accountid=37408>

29. Oas, D; McCord, M y Popejoy, S. (2016). *Right-to-Work: A Legal Rights Perspective*. CCH Incorporated: Health & Human Resources (ISSN 00236586). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1820275286/abstract/12C20D6FB6C849FFPQ/1?accountid=37408>
30. Opoku, M; Wisdom, K; Joslin, A; Moitui, J; Badu, E. (2017). *Access to employment in Kenya: the voices of persons with disabilities*. Walter de Gruyter GmbH (ISSN 2191-1231). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2149036310/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/6?accountid=37408>
31. Ortega, M.; Hernández, J. y Tobón, S. (2015). Documentary study of knowledge management through the conceptual cartography. (Redalyc.org, trad. Análisis documental de la gestión del conocimiento mediante la cartografía conceptual). *Ra Ximhai de la Universidad Autónoma Indígena de México* (4), 141-160. Sistema de Información Científica Redalyc, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y el Portugal. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596009>
32. Osorio, C. (2018). *El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú*. (Tesis para el Título de Segunda Especialidad en Derecho). Recuperado de file:///G:/tesis/Nueva%20carpeta/Osorio_Velarde_Despido_laboral_discriminatorio%20CITAD_O.pdf
33. Oyintonyo, M; Love, R. y Endurance, U. (2018). *Disability Policies and People with Special Needs in the Work Environment in Bayelsa State, Nigeria*. IFE Centre for Psychological Studies (ISSN 1117-1421). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2131794563/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/9?accountid=37408>

34. Patiño, L y Muñoz, A. (2015). *La accesibilidad de las personas con discapacidad física en Colombia: una problemática que va más allá de la simple consagración normativa*. Universidad de Antioquía (ISSN 0120-1867). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1827609240/abstract/F6A7D45FDBB14768PQ/7?accountid=37408>
35. Pino, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
36. Polonio, G. (2016). *La protección social en las personas con discapacidad*. ETEA - Institución Universitaria de la Compañía de Jesús (ISSN 0015-6043). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2232001509/abstract/BA831968715A426DPQ/1?accountid=37408>
37. Radu, R y Belu, L. (2015). *An Integrative Approach to Social Policy in Romania: Review of the Special Protection of Persons with Disabilities*. Revista de Stiinte Politice (ISSN 1584-224X). Disponible en <https://search.proquest.com/docview/1721941435/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/7?accountid=37408>
38. Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. (38.a ed.) Lima: editores Plaza y Valdez.
39. Serrano, R. (2005). *El acoso moral en el trabajo*. (p. 28) Madrid: Consejo Económico Social.
40. Sison, A; Ferrero, I y Guitián, G. (2016). *Human Dignity and The Dignity of Work: Insights from Catholic Social Teaching*. Cambridge University Press (ISSN 1052-150X). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2209585709/abstract/1B27A0EB2407492BPQ/3?accountid=37408>
41. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo 003-97-TR. Recuperado de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

42. Usera, R. (2017). *La protección de la integridad personal*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (ISSN 0211-979X). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2076932419/abstract/99430BD106C54C35PQ/36?accountid=37408>
43. Voica, I. (2017). *The principles of non-discrimination and equality of chances in the Romanian and European law*. Societatea de Stiinte Juridice si Administrative (the Society of Juridical and Administrative Sciences) (ISSN 2247-7195). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1927521965/abstract/451501F202A84498PQ/8?accountid=37408>
44. Weber, M. (2015). *Accidentally on Purpose: Intent in Disability Discrimination Law*. Boston College School of Law (ISSN 0161-6587). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1724989989/abstract/237777E28AA44021PQ/12?accountid=37408>
45. Andreescu, M y Andreescu, C. (2018). *The Constitutional Principle of Equality*. Nicolae Titulescu University Editorial House (ISSN 2068-7796). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2130762008/abstract/451501F202A84498PQ/4?accountid=37408>
46. Artigas, W. y Robles, M. (2010). *Metodología de la investigación: Una discusión necesaria en universidades Zulianas*. Recuperado de <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
47. Banu, O. (2018). *Analysis of the Impact and Effectiveness of Support Measures and Interventions on People with Disabilities*. Journal of Community Positive Practices (ISSN 1582-8344). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2199791324/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/16?accountid=37408>

48. Blancas, C. (2007). *El acoso moral en la relación del trabajo*. (Pp.15-19) Lima: Palestra Editores S.A.C.
49. Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
50. Castro, K. (2018). *Criterios Jurídicos para la Configuración de Los actos de Hostilidad Laboral para su Equiparación como Despido Indirecto en las Relaciones Laborales en el Perú*. (Tesis grado de maestro en Derecho). Recuperado de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033_43525613_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
51. Cortez, J. (2015). *Análisis de las Principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. (Tesis para optar grado de Magister en Derecho). Recuperado de file:///G:/tesis/Nueva%20carpeta/CORTEZ_SEGURA_JOSE_PERSONAS_DISCAPACIDAD-CITADO.pdf
52. Cotter, P; Hollwey, S; Carr, A. (2017). *Working with persons with an intellectual disability: the transferential process between therapist and client and the systems they inhabit*. Pier Professional Ltd. (ISSN 1359-5474). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1917700026/abstract/237777E28AA44021PQ/17?accountid=37408>
53. Cowen D; Munatsi S; Zvogbo, E. (2018). *Implementation of the 2006 Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Zimbabwe: A review*. AOSIS (Pty) Ltd (ISSN 2223-9170). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2134683668/abstract/7B917E78A67947A5PQ/7?accountid=37408>
54. De Buen, N. (1981). *Derecho del Trabajo*. (4.a ed.). México: Editorial Porrúa S.A.
55. Del Pino, C. (2019). *Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos*. Real Colegio Universitario "Escorial-María Cristina" (ISSN 1133-3677). Recuperado <https://search.proquest.com/docview/2212662635/abstract/1C23177322044B60PQ/6?accountid=37408>
56. Dussan, C. (2015). *Retos de la Convención de Discapacidad en Colombia*. Universidad de Antioquia (ISSN 0120-1867). Recuperado de

<https://search.proquest.com/docview/1733146002/abstract/50E119A9A0FF49C4PQ/2?accountid=37408>

57. Elgueta, M. y Palma, M. (2010). *La investigación en ciencias sociales y jurídicas*. Recuperado de <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/122675>
58. Engelbrecht, M; Shaw, L y Niekerk, L. (2017). *A literature review on work transitioning of youth with disabilities into competitive employment*. AOSIS (Pty) Ltd (ISSN 2223-9170). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1938730273/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/18?accountid=37408>
59. Espinoza, M. y Gallegos, D. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
60. Etieyibo, E y Omiegbe, O. (2016). *Religion, culture, and discrimination against persons with disabilities in Nigeria*. AOSIS (Pty) Ltd (ISSN 2223-9170). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1846290280/citation/E348EB6DDDF2410DPQ/1?accountid=37408>
61. Fidiás, G. (1999). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. (3ª. Ed.). Caracas: ORIALEDICIONES. Recuperado de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>.
62. Francis, L. (2018). *Understanding disability civil rights non-categorically: The Minority Body and the Americans with disabilities act*. Springer Nature B.V (ISSN 0031-8116). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2009236723/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/19?accountid=37408>
63. García, H. (2017). *La tutela constitucional de las personas con discapacidad*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (ISSN 0211-979X). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2076931062/abstract/50E119A9A0FF49C4PQ/1?accountid=37408>
64. Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.) México: Mg. Graw-Hill Interamericana.
65. Iglesias, E. (2015). *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. (9. A ed.) Buenos Aires: Noveduc.
66. Ley de Organización y Funciones del Ministerio y Promoción del Empleo Ley N° 29381. Recuperado de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/\\$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/$FILE/Ley+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+N%C2%B0+29381.pdf)

67. Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973. Recuperada de <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>
68. Ley N°29361, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
69. Martínez, A; Uribe, A y Velásquez, H. (2015). *La discapacidad y su estado actual en la legislación Colombiana*. Universidad del Magdalena, Revistas de la Universidad del Magdalena (ISSN 1794-5992). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1835694416/abstract/F6A7D45FDBB14768PQ/14?accountid=37408>
70. Martínez, F. (2017). *Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (ISSN 0211-979X). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2076931456/abstract/99430BD106C54C35PQ/23?accountid=37408>
71. McGonagle, A; Roebuck, A; Diebel, H; Aqwa, J; Fragoso, Z y Stoddart, S. (2016), *Anticipated work discrimination scale: a chronic illness application*. Emerald Group Publishing Limited (ISSN 02683946). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2138088762/abstract/BFCAFECBE4D741B6PQ/3?accountid=37408>
72. Mokhtar, K e Ikmal Hisham Md Tah. (2017). *United Nation Convention and Islamic Approach on the Right of Persons with Disabilities: A Comparison*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. (ISSN 1858-4349). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2030502441/abstract/1B27A0EB2407492BPQ/5?accountid=37408>
73. Oas, D; McCord, M y Popejoy, S. (2016). *Right-to-Work: A Legal Rights Perspective*. CCH Incorporated: Health & Human Resources (ISSN 00236586). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1820275286/abstract/12C20D6FB6C849FFPQ/1?accountid=37408>

74. Opoku, M; Wisdom, K; Joslin, A; Moitui, J; Badu, E. (2017). *Access to employment in Kenya: the voices of persons with disabilities*. Walter de Gruyter GmbH (ISSN 2191-1231). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2149036310/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/6?accountid=37408>
75. Osorio, C. (2018). *El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú*. (Tesis para el Título de Segunda Especialidad en Derecho). Recuperado de file:///G:/tesis/Nueva%20carpeta/Osorio_Velarde_Despido_laboral_discriminatorio%20CITAD_O.pdf
76. Oyintonyo, M; Love, R. y Endurance, U. (2018). *Disability Policies and People with Special Needs in the Work Environment in Bayelsa State, Nigeria*. IFE Centre for Psychological Studies (ISSN 1117-1421). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2131794563/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/9?accountid=37408>
77. Patiño, L y Muñoz, A. (2015). *La accesibilidad de las personas con discapacidad física en Colombia: una problemática que va más allá de la simple consagración normativa*. Universidad de Antioquía (ISSN 0120-1867). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1827609240/abstract/F6A7D45FDBB14768PQ/7?accountid=37408>
78. Pino, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
79. Polonio, G. (2016). *La protección social en las personas con discapacidad*. ETEA - Institución Universitaria de la Compañía de Jesús (ISSN 0015-6043). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2232001509/abstract/BA831968715A426DPQ/1?accountid=37408>
80. Radu, R y Belu, L. (2015). *An Integrative Approach to Social Policy in Romania: Review of the Special Protection of Persons with Disabilities*. Revista de Stiinte Politice (ISSN 1584-224X). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1721941435/abstract/A194F5B1B41A4D8APQ/7?accountid=37408>
81. Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. (38.a ed.) Lima: editores Plaza y Valdez.
82. Serrano, R. (2005). *El acoso moral en el trabajo*. (p. 28) Madrid: Consejo Económico Social.

83. Sison, A; Ferrero, I y Guitián, G. (2016). *Human Dignity and The Dignity of Work: Insights from Catholic Social Teaching*. Cambridge University Press (ISSN 1052-150X). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2209585709/abstract/1B27A0EB2407492BPQ/3?accountid=37408>
84. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo 003-97-TR. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
85. Usera, R. (2017). *La protección de la integridad personal*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (ISSN 0211-979X). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2076932419/abstract/99430BD106C54C35PQ/36?accountid=37408>
86. Voica, I. (2017). *The principles of non-discrimination and equality of chances in the Romanian and European law*. Societatea de Stiinte Juridice si Administrative (the Society of Juridical and Administrative Sciences) (ISSN 2247-7195). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1927521965/abstract/451501F202A84498PQ/8?accountid=37408>
87. Weber, M. (2015). *Accidentally on Purpose: Intent in Disability Discrimination Law*. Boston College School of Law (ISSN 0161-6587). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1724989989/abstract/237777E28AA44021PQ/12?accountid=37408>

ANEXOS

ANEXO 1.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Monteza Oblitas, Eileen Shilary

FACULTAD/ESCUELA: Derecho

TÍTULO	
s personas con discapacidad y el derecho al trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018”	
PROBLEMAS	
Problema General	¿De qué manera los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018?
Problema Específico 1	¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018?
Problema Específico 2	¿De qué manera el acoso moral afecta el derecho a la dignidad, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho a trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018.
Objetivo Específico 1	Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.
Objetivo Específico 2	Determinar si el acoso moral afecta el principio de dignidad.
SUPUESTOS JURÍDICOS	

Supuesto General	Los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad generan un menor desempeño laboral y continuamente un despido indirecto que recaen en procesos judiciales de la Corte Superior de Justicia del Callao; a pesar de la protección que establece el Estado para evitar la hostilidad laboral, son cometidas puesto que la mayoría de la sociedad no está capacitada, teniendo en cuenta además del mínimo conocimiento que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo.
Supuesto Específico 1	La frecuente discriminación existente hacia las personas con discapacidad física, inicia cuando postulan por una plaza en la cual se realiza una selección exhaustiva, para ello se tomamos en cuenta que la selección será realizada con personas de la misma condición sin embargo esta no muchas veces se realiza así, teniendo como resultado desigualdad, en las que muchas veces por ello no son contratados a pesar de los beneficios estipulados por ley que brinda si se contrata a una persona con discapacidad, por otro lado, si llegasen a ser contratados recaen en la posibilidad de ser víctimas de discriminación por parte del empleador o compañeros, perjudicando su salud pudiendo agraviarla o producir desmotivación.
Supuesto Específico 2	La dignidad es vulnerada mediante el acoso moral que recae al personal con discapacidad, dicho acto de acoso promueven desmoralizar al trabajador como persona y a su desempeño laboral, en dirección a su persona se crearía una baja de autoestima conllevando a que la persona no se integre a la sociedad y sobre su desempeño laboral este tendría como consecuencia un déficit de producción, y es que estos tipos de actos conllevan indirectamente a que el personal pueda ser despedido por estos decaimientos o pueda solicitar la renuencia a su puesto.
Categorización	<p>Categoría 1: Actos de Hostilidad en las Personas con Discapacidad</p> <p>Subcategorías 1: La Discriminación</p> <p>Subcategorías 2: Acoso Moral</p> <p>Categoría 2: El Derecho al Trabajo</p> <p>Subcategorías 1: Principio de Igualdad</p> <p>Subcategorías 2: Principio de Dignidad</p>
MÉTODO	

Diseño de investigación	Enfoque: Cualitativo Diseño: Teoría Fundamentada Tipo de investigación: Básica Nivel de la investigación: Descriptivo
Método de muestreo	Población: Jueces y abogados especializados en materia laboral en la Corte Superior de Justicia del Callao. Muestra: 03 jueces especializados en derecho laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao. 04 abogados especializados en derecho laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao.
Plan de análisis y trayectoria metodológica	Técnica e instrumento de recolección de datos Técnica: Entrevista y análisis de documentos Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis documental
Análisis cualitativo de datos	Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético

ANEXO 2.- VALIDACION DE INSTRUMENTOS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IX. DATOS GENERALES

- 9.1. Apellidos y Nombres: **Vargas Huamán, Esaú**
 9.2. Cargo e institución donde labora: **Docente – UCV**
 9.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**
 9.4. Autor(A) de Instrumento: **Eileen Shilary Monteza Oblitas**

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

Si
—

89%

Lima, 06 DE Julio del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 31042521 Telf.: 969418483

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: **Valderrama Mendoza, Santiago**
 5.2. Cargo e institución donde labora: **Docente – UCV**
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**
 5.4. Autor(A) de Instrumento: **Eileen Shilary Monteza Oblitas**

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

31
—

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 02 de Julio del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 22468403 Telf: 939-109-649

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: VILELA Apón Roberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Eileen Shilary Montoya Oblitas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

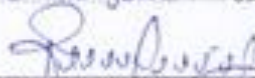
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

S

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 6 de julio del 2019


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 4230469 Telf. 952500313

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huaman, Esau
- 1.2. Cargo e institución donde labora:
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis de Fuente Documental
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Monteza Oblitas, Eileen Shilary

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												✓	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si
—

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94 %

Lima, 11 de septiembre del 2019

E. Vargas Huaman
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 31042308 Telf. 969415453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **ACEVO MCA**
 1.2. Cargo e institución donde labora: **DOCENTE UCV**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis de Fuente Documental**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Monteza Oblitas, Eileen Shilary**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

 Lima, 11 DE SEPTIEMBRE del 2019


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 43742203 Telf. 93742203

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **La Torre Guerrero Abel Fernando**
 1.2. Cargo e institución donde labora: **DOCENTE A TIEMPO COMPLETO UCV**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis de Fuente Documental**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Monteza Oblitas, Eileen Shilary**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												✓	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 11 de Septiembre del 2019

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09961844 Telf. 980158904

ANEXO 3.-INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

ANEXO 3.1.- INSTRUMENTO DE ENTREVISTA

ENTREVISTA A JUECES Y TRABAJADORES DEL MODULO CORPORATIVO LABORAL-NLPT

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “ACTOS DE HOSTILIDAD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, 2018”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

<u>Objetivo general</u>
Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho a trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018.

1.- En su opinión ¿De qué manera los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo?

.....
.....
.....
.....
.....

2.- En su opinión ¿Cómo cree usted que se ha incrementado los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad en sus centros de trabajo?

.....
.....
.....
.....
.....

3.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el ambiente laboral afecta el derecho al trabajo?

.....
.....
.....
.....

.....
.....

Objetivo específico 1
Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.

4.- En su opinión ¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad?

.....
.....
.....
.....
.....

5- En su opinión ¿Por qué cree usted que la discriminación por discapacidad física podría afectar el principio de igualdad?

.....
.....
.....
.....

6.- En su opinión ¿Cómo cree usted que deberían tratarse a las personas con discapacidad física en sus centros laborales?

.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2
Determinar si el acoso moral afecta el principio de dignidad.

7.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el acoso moral afecta el derecho a la dignidad?

.....
.....
.....

.....
.....

8.- En su opinión ¿Cómo cree usted que la discriminación afecta los derechos laborales y la moral del personal con discapacidad?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9.- En su opinión ¿De qué manera usted cree que la discriminación afecta el desempeño laboral y la dignidad de las personas con discapacidad?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ENTREVISTA A JUECES Y TRABAJADORES DEL MODULO CORPORATIVO LABORAL-NLPT

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "ACTOS DE HOSTILIDAD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, 2018"

Entrevistado/a: MARIA CLAVIJO ARRAIZA

Cargo/profesión/grado académico: JUEZ

Institución: PODER JUDICIAL - CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

Objetivo general

Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho a trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018.

1.- En su opinión ¿De qué manera los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo?

El derecho al trabajo, como derecho fundamental de la persona con discapacidad, puede verse afectado cuando el acto de hostilidad hace insostenible la continuidad de la relación laboral, pero además cuando se altera el ambiente de trabajo, es decir, que el trabajador con discapacidad no rinda como corresponde.

2.- En su opinión ¿Cómo cree usted que se ha incrementado los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad en sus centros de trabajo?

Más bien creo que las personas con capacidad son concientes que existen normas de protección, lo cual las alienta a denunciar y exigir un trato adecuado.

PODER JUDICIAL DEL PERU
MARIA MAGDALENA CLAVIJO ARRAIZA
JUEZ TITULAR
PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL N°
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

3.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el ambiente laboral afecta el derecho al trabajo?

En tanto el ambiente laboral este integrado por trabajadores que no son capaces de ser tenidos a los derechos que les asiste a los trabajadores con discapacidad, el ambiente laboral sera hostil.

Objetivo específico 1

Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.

4.- En su opinión ¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad?

La igualdad, no es dar un trato igual a todos sin excepción, sino en igualdad de condiciones; es decir, tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales y por consiguiente si al trabajador con discapacidad se le excluye de un beneficio de la misma remuneración, solo por el hecho de su discapacidad, si se afecta el principio de igualdad.

5.- En su opinión ¿Por qué cree usted que la discriminación por discapacidad física podría afectar el principio de igualdad?

Si, por supuesto, y es una discriminación que la ley sanciona.

6.- En su opinión ¿Cómo cree usted que deberían tratarse a las personas con discapacidad física en sus centros laborales?

Se les debe tratar igual que a los demás trabajadores pero sin dejar de lado que las labores que se le imponen deben ser adaptadas a sus posibilidades físicas.

JEP PODER JUDICIAL DEL PERU
JEP
MARIA MAGDALENA CLAVIJO ARMAIZA
JUEZ TITULAR
TRIBUNAL ESPECIALIZADO LABORAL N° 1
CIRCUITO JUDICIAL DE CALI

Objetivo específico 2

Determinar si el acoso moral afecta el principio de dignidad.

7.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el acoso moral afecta el derecho a la dignidad?

Existe una ofensa directa, toda vez que el trato ofensivo y humillante incide en la condición de la persona humana, como tal y se crea la atmosfera hostil.

8.- En su opinión ¿Cómo cree usted que la discriminación afecta los derechos laborales y la moral del personal con discapacidad?

Definitivamente que si un trabajador discriminado no tiene acceso a las mismas facilidades y beneficios que se le otorgan al conjunto de trabajadores y ello termina afectando moralmente (entendamos sinológicamente) al trabajador discapacitado.

9.- En su opinión ¿De qué manera usted cree que la discriminación afecta el desempeño laboral y la dignidad de las personas con discapacidad?

El trabajador discapacitado que es discriminado por esa condición, puede tener un rendimiento disminuido producto de ese trato y de la afrenta a su condición de persona humana.

PODER JUDICIAL DEL PERÚ
MARIA MAGDALENA CEVALLO ARRAIZA
JUEZ TITULAR
PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL N.º 1
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

ENTREVISTA A JUECES Y TRABAJADORES DEL MODULO CORPORATIVO LABORAL-NLPT

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "ACTOS DE HOSTILIDAD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, 2018"

Entrevistado/a: Rosario Angela Quijano Soria
Cargo/profesión/grado académico: Abogada - Puz.
Institución: Corte Superior de Justicia del Callao

Objetivo general

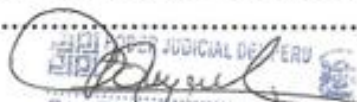
Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho a trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018.

1.- En su opinión ¿De qué manera los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo?

Afectan al derecho al trabajo los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad de manera que impiden que se cumpla el postulada "medida de realización de la persona" prevista en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú.

2.- En su opinión ¿Cómo cree usted que se ha incrementado los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad en sus centros de trabajo?

Se viene presentando situaciones en los cuales los centros de sus áreas de trabajo como consecuencia de diagnósticos de evaluaciones médicas o ocupacionales.


Dra. ROSARIO QUIJANO SORIA
JUEZ

3.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el ambiente laboral afecta el derecho al trabajo?

Quando no se brinda igualdad de oportunidades de desarrollo a los colaboradores, entendiéndolo como tal es el trato igual y desigual en los casos de otorgar mayores beneficios a personas que sufren alguna discapacidad.

Objetivo específico 1

Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.

4.- En su opinión ¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad?

El principio de igualdad es en principio rector de todo el ordenamiento jurídico, es un valor fundamental y rector básico que se debe garantizar y proteger. Por lo tanto no admite ningún tipo de discriminación de ningún tipo en el ámbito de dicho ordenamiento jurídico.

5.- En su opinión ¿Por qué cree usted que la discriminación por discapacidad física podría afectar el principio de igualdad?

La discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad toda vez que se considera al ser como tal, las particularidades y características físicas con la desmedida de una condición de ser humano merecedor de derechos para todo lo que lo define.

6.- En su opinión ¿Cómo cree usted que deberían tratarse a las personas con discapacidad física en sus centros laborales?

En primer lugar debe prevalecer el respeto a su condición de discapacidad y en consideración a ella ser ubicados en áreas de fácil acceso y desempeñando labores que permitan interacción con los demás colaboradores.


Dra. ROSARIO GUANO SORIA
JUEZ
Magistrado de Justicia Federal, Sala IV, L. 14/11/17

.....
.....

Objetivo específico 2

Determinar si el acoso moral afecta el principio de dignidad.

7.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el acoso moral afecta el derecho a la dignidad?

Atendiendo a que el derecho a la dignidad humana
se basa en que cada persona tiene derecho a ser valorado
como sujeto individual y social en igualdad de circunstancias
con sus condiciones y características particulares. Teniendo
en cuenta que el acoso moral no respeta este derecho buscando
humillar a la persona.

8.- En su opinión ¿Cómo cree usted que la discriminación afecta los derechos laborales y la moral del personal con discapacidad?

Si porque el derecho laboral se sustenta en el
principio de igualdad ante la ley y no discriminación
y en cuanto a la moral, discriminando prima un lenguaje
judicial que debe respetar el discapacitado de sobreponer
se a ataques externos a la persona.

9.- En su opinión ¿De qué manera usted cree que la discriminación afecta el desempeño laboral y la dignidad de las personas con discapacidad?

Desafortunadamente la discriminación afecta la estabilidad
emocional de la persona y ello puede tener consecuencias
de bajo rendimiento y desconcentración laboral disminuyendo
su productividad.


Dra. ROSALVA GUZMÁN SORIA
Segundo Juzgado Especializado de Familia y Comunitario

ENTREVISTA A JUECES Y TRABAJADORES DEL MODULO CORPORATIVO LABORAL-NLPT

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "ACTOS DE HOSTILIDAD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, 2018"

Entrevistado/a: *Saby Carmen Souza Fagán*
Cargo/profesión/grado académico: *Juez Laboral / Abogada*
Institución: *Poder Judicial*

Objetivo general

Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho a trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018.

1.- En su opinión ¿De qué manera los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo?

En las demandas de Actos de Hostilidad por la causal de Discriminación física y moral.

2.- En su opinión ¿Cómo cree usted que se ha incrementado los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad en sus centros de trabajo?

Si, porque existe desconocimiento de las normas laborales que se dan protección a las personas con discapacidad. Además los empleadores abusan por su condición de discapacidad.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ

SABY CARMEN SOUZA FAGÁN
JUEZA LABORAL TITULAR
INSAJES
INSAJES DE LA LÍNEA DESCONCENTRADA
DE DEFENSA DEL JUICIO LOCAL, QUITO
CALLE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

3.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el ambiente laboral afecta el derecho al trabajo?

En primer lugar, afecta en el caso de la prestación del servicio, pues si el ambiente laboral físico debe observar determinadas condiciones de seguridad, mismas para la salud del trabajador. En segundo lugar, un ambiente laboral hostil, es decir el estebano del trabajo afecta únicamente al trabajador, por ello es importante la salud emocional del trabajador, se debe respetar la dignidad de la persona y más en su condición de trabajador, con atención prioritaria.

Objetivo específico 1

Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.

4.- En su opinión ¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad?

La afectación es en el trato desigual y no dar las mismas oportunidades. Creación de un estándar de medición tomando en cuenta sus habilidades y aptitudes para el trabajo, lo que debe ser una prioridad.

5.- En su opinión ¿Por qué cree usted que la discriminación por discapacidad física podría afectar el principio de igualdad?

Porque los empleadores, no respetan las normas de protección a las personas con discapacidad. No hay conciencia laboral con respecto a dichas personas.

6.- En su opinión ¿Cómo cree usted que deberían tratarse a las personas con discapacidad física en sus centros laborales?

Con mucho respeto, observando la regulación laboral que las protege, concientizando a los demás trabajadores del establecimiento que realicen a las personas; regulando estándares del medio ambiente del trabajo, donde se considere sus habilidades y aptitudes y en general dándole las mismas oportunidades de trabajar en la empresa.



.....
.....

Objetivo específico 2

Determinar si el acoso moral afecta el principio de dignidad.

7.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el acoso moral afecta el derecho a la dignidad?

Entiendo en cuenta que el derecho a la dignidad afecta el aspecto sentimental, espiritual, psicológico del ser, comúnmente un acoso moral, donde existen conductas de injurias, menosprecio y humillación, afecta directamente a la dignidad de la persona.

8.- En su opinión ¿Cómo cree usted que la discriminación afecta los derechos laborales y la moral del personal con discapacidad?

La discriminación afecta los derechos laborales, pues al no existir un respeto hacia el trabajador con discapacidad vulneramos su dignidad y por ende las normas laborales, desde de las cuales se encuentra la dignidad del trabajador, a través de los actos de hostilidad laboral.

9.- En su opinión ¿De qué manera usted cree que la discriminación afecta el desempeño laboral y la dignidad de las personas con discapacidad?

Si un trabajador es maltratado su estima disminuye y por ende su capacidad laboral es afectada en su desempeño laboral, son personas sensibles y con los actos de acoso moral su dignidad es vulnerada.


PODER JUDICIAL DEL PERÚ
SABY CARMEN SOUZA FARFÁN
JUEZA ESPECIALIZADA TITULAR
Módulo 1348A INTEGRANTE DE LA UNIDAD DESCONCENTRADA
DE DEFENSA DEL USUARIO JUDICIAL "ODEUM"
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

ENTREVISTA A JUECES Y TRABAJADORES DEL MODULO CORPORATIVO LABORAL-NLPT

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "ACTOS DE HOSTILIDAD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, 2018"

Entrevistado/a: *Rosita Rosa MARTINEZ de Köhler*
Cargo/profesión/grado académico: *Asistente Judicial*
Institución:

Objetivo general

Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho a trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018.

1.- En su opinión ¿De qué manera los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo?

Los actos de hostilidad hacia personas con discapacidad se consideran como actos de discriminación que pueden manifestarse en cualquier etapa de la relación laboral ya sea al momento de la contratación, cuando no se verifica la capacidad del mismo, si bien sea física, o en la remuneración, antigüedad de labores, ascensos, capacitación, beneficios, vacaciones o despido, etc.

2.- En su opinión ¿Cómo cree usted que se ha incrementado los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad en sus centros de trabajo?

Al respecto, me parece que los actos de hostilidad por el contrario, las personas con discapacidad que laboran, cumplen con sus funciones, es más de suceder el caso se resucitan el apoyo de los sindicatos de trabajadores.

3.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el ambiente laboral afecta el derecho al trabajo?

..... Influencia para el desarrollo óptimo de la labor,
..... Teniendo en cuenta que existen módulos en
..... los cuales se debe laborar en equipo para
..... conseguir brindar un servicio óptimo a
..... los justiciables
.....
.....
.....

Objetivo específico 1

Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.

4.- En su opinión ¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad?

..... La no discriminación y el principio de
..... igualdad son complementarios, porque
..... al discriminar se está pensando por su
..... discapacidad de ningún tipo oportunidad
..... de acceder o permanecer en un trabajo.
.....
.....
.....

5.- En su opinión ¿Por qué cree usted que la discriminación por discapacidad física podría afectar el principio de igualdad?

..... se le niega la igualdad de oportunidades
..... y para ello el Estado y la sociedad deben
..... asegurar que todos tengan el mismo derecho.
.....
.....
.....

6.- En su opinión ¿Cómo cree usted que deberían tratarse a las personas con discapacidad física en sus centros laborales?

..... si están equipados para la reunión
..... que realizan deben de trabajar como
..... todos los trabajadores.
.....
.....
.....



ENTREVISTA A JUECES Y TRABAJADORES DEL MODULO CORPORATIVO LABORAL-NLPT

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "ACTOS DE HOSCTILIDAD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, 2018"

Entrevistado/a: Jon Vásquez Calderón

Cargo/profesión/grado académico: S. Judicial / Abogado / superior.

Institución: Poder Judicial.

Objetivo general

Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho a trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018.

1.- En su opinión ¿De qué manera los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo?

Les afecta disminuyendo el interés que puede tener una persona con discapacidad en formar parte de un grupo laboral, por sentirse discriminados por su condición, siendo obligatoria una cuota de discapacitados dentro de un grupo laboral.

2.- En su opinión ¿Cómo cree usted que se ha incrementado los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad en sus centros de trabajo?

Creo que el incremento se ha dado por la equivocada idea de que una persona con discapacidad, por su condición, va a estar limitada en el desempeño de sus funciones.



JON VÁSQUEZ CALDERÓN
SECRETARIO JUDICIAL
JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LA NLPT
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

3.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el ambiente laboral afecta el derecho al trabajo?

Un ambiente de trabajo que no este correctamente implementado para una persona con discapacidad puede afectarle mucho, tanto es su desempeño como trato como persona.

Objetivo específico 1

Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.

4.- En su opinión ¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad?

Entiendo que sería una afectación directa, ya que al tratar como un desigual a una persona con discapacidad física este se sentiría inferior a otras personas vulnerando el derecho fundamental a la igualdad.

5.- En su opinión ¿Por qué cree usted que la discriminación por discapacidad física podría afectar el principio de igualdad?

Definitivamente si, ya que el principio de igualdad se basa en no vulnerar los derechos de otros y al ser por su condición física, ideológica, etc. y al discriminar a una persona con discapacidad, se le esta vulnerando su derecho a la igualdad ante otros.

6.- En su opinión ¿Cómo cree usted que deberían tratarse a las personas con discapacidad física en sus centros laborales?

Como a cualquier otro trabajador, no debe tratarse de manera diferente solo por el hecho de ser discapacitados, ni otorgándoles preferencias ni minimizándoles.

PODER JUDICIAL DEL PERU
JON VÁSQUEZ CALDERÓN
SECRETARIO JUDICIAL
JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LA NIPT
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

.....
.....

Objetivo específico 2

Determinar si el acoso moral afecta el principio de dignidad.

7.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el acoso moral afecta el derecho a la dignidad?

.....
El acoso moral es uno de los principales vulneradores del derecho a la dignidad, ya que al minimizar el valor de una persona hace que esta se sienta inferior a los demás, empujando desde ahí la discriminación y la discriminación.
.....
.....

8.- En su opinión ¿Cómo cree usted que la discriminación afecta los derechos laborales y la moral del personal con discapacidad?

.....
Existe una afectación directa entre los derechos laborales y la moral de la persona con discapacidad, pues al ejercer discriminación en el ámbito laboral la persona con discapacidad se siente inferior al resto perjudicando su desempeño laboral.
.....
.....

9.- En su opinión ¿De qué manera usted cree que la discriminación afecta el desempeño laboral y la dignidad de las personas con discapacidad?

.....
Como ya se indicó en la pregunta anterior, esta afectación es muy grande, ya que al discriminarse a una persona con discapacidad hace que este se deprima y baje su rendimiento laboral vulnerando así gravemente su dignidad como persona y como ser humano.
.....
.....

 PODER JUDICIAL DEL PERU 
.....
JON VÁSQUEZ CALDERÓN
SECRETARIO JUDICIAL
JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LA NLPT
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

ENTREVISTA A JUECES Y TRABAJADORES DEL MODULO CORPORATIVO LABORAL-NLPT

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "ACTOS DE HOSTILIDAD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, 2018"

Entrevistado/a: Luis Enrique Diego Panta Nicho
Cargo/profesión/grado académico: Secretario Judicial / Abogado / Titulado
Institución: Poder Judicial.

Objetivo general

Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho a trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018.

1.- En su opinión ¿De qué manera los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo?

Puede Afectar a una remuneracion disminuida, dado que el empleador puede asumir que una persona discapacitada no pueda desempeñar funciones mas arduas.

2.- En su opinión ¿Cómo cree usted que se ha incrementado los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad en sus centros de trabajo?

No ha sido fastidio o tener conocimiento de ello.

PODER JUDICIAL DEL PERU
LUIS ENRIQUE DIEGO PANTA NICHIO
ASISTENTE DE AUDIENCIA
MODULO CORPORATIVO LABORAL NLPT
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

3.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el ambiente laboral afecta el derecho al trabajo?

Puede afectar en la dignidad y ocasionar un daño moral.

Objetivo específico 1
Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.

4.- En su opinión ¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad?

Puede afectar como tener igualdad de remuneración e incluso en igualdad de oportunidades para hacer línea de carrera.

5.- En su opinión ¿Por qué cree usted que la discriminación por discapacidad física podría afectar el principio de igualdad?

Por falta de conocimiento del empleador y falta de personas con que ellos tengan conocimientos en materia sociológica en el área de personal (R.R.H.H.).

6.- En su opinión ¿Cómo cree usted que deberían tratarse a las personas con discapacidad física en sus centros laborales?

Con igualdad social y de oportunidades.

PROFESOR JUDICIAL DEL PERÚ
Luis Enrique Diego Panta Nicho
ASISTENTE DE AUDIENCIA
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL K1PT
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

ENTREVISTA A JUECES Y TRABAJADORES DEL MODULO CORPORATIVO LABORAL-NLPT

GUIA DE ENTREVISTA

Título: "ACTOS DE HOSTILIDAD HACIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, 2018"

Entrevistado/a: *Mansa Nuñez Palacios*

Cargo/profesión/grado académico: *Abogada*

Institución: *Poder Judicial*

Objetivo general

Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho a trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018.

1.- En su opinión ¿De qué manera los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo?

Afectan en el sentido de que la persona con discapacidad al no sentirse bien en su ambiente por ciertos actos de discriminación de su estado su rendimiento laboral y se sienta aminorada parte

2.- En su opinión ¿Cómo cree usted que se ha incrementado los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad en sus centros de trabajo?

En mi opinión no creo que haya aumentado estos actos más por el contrario si bien es cierto que aún existen personas en el nivel social, cultural muy pobre, y estas personas a su vez creen que son sus superiores sobre los discapacitados ella no sabe bien que el trato de trabajar a personas por mala tal


PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO
Mansa Nuñez Palacios
Dra. MANSA T. NUÑEZ PALACIOS
Asistente
Audiencia: 1 de mayo 2018 NLPT.

3.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el ambiente laboral afecta el derecho al trabajo?

Definitivamente es importante el buen entorno laboral porque es uno de los factores más relevantes en el desarrollo de una empresa porque si hay un buen clima laboral el empleado realiza sus labores correctamente y produce más pero si el ambiente laboral es negativo el trabajador reduce considerablemente la productividad no cumple correctamente sus tareas y no cumple los plazos establecidos por ello pierde la concentración hay una ausencia de compromiso por parte del trabajador hacia su empleador por eso es muy importante crear un buen entorno laboral para que el trabajador pueda tener y garantizar su bienestar emocional.

Objetivo específico 1

Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.

4.- En su opinión ¿De qué manera la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad?

Hoy en día la discriminación es una práctica cotidiana en nuestro país que hacen las personas basadas solo por sus características físicas o su forma de vida y más por su discapacidad solo un mínimo porcentaje de personas con discapacidad tienen empleo y ello se debe principalmente a la discriminación de una sociedad que no está preparada para atender las necesidades de este grupo poblacional y no los aceptan a ellos como una persona normal sin discapacidad en esas cosas tienen derecho a ser tratados igual es un principio rector o base del derecho al trabajo y nuestro ordenamiento legal es claro por eso sin embargo sufren maltrato, violencia y no disfrutan sus derechos plenamente al ser marginadas.

5.- En su opinión ¿Por qué cree usted que la discriminación por discapacidad física podría afectar el principio de igualdad?

Hay ciertas personas que se incomodan trabajar con personas con discapacidad, lo que no saben es que el trato es igualitario por que tienen los mismos deberes y deberes que un persona que no vive en una condición

6.- En su opinión ¿Cómo cree usted que deberían tratarse a las personas con discapacidad física en sus centros laborales?

En principio es bueno que tengamos un poco de consideración y en el entorno laboral empresarial respetarle si o sea la ayuda cuando este haciendo un trabajo manual, evitar términos ofensivos cuando se habla con estas personas y hacerla sentir bien dándole buen trato, si a hacerla sentir que es una persona con discapacidad, no ignorarlas, tener la paciencia porque sus reacciones pueden ser lentas en pocas palabras ayudarlas cuando realmente sea necesario porque ellos lo tomarán como que si fueran personas inútiles o incapaces de hacer sus cosas y ellos lo tomarán como ayuda en su autenticidad personal.


PODER JUDICIAL
CORTE SUPLENTE
JEFATURA DEL CALLEJÓN
Dra. MARIBEL FERNÁNDEZ PALACIOS
Asistente Jurisdiccional de
Audio y Video - NLPT.

Objetivo específico 2

Determinar si el acoso moral afecta el principio de dignidad.

7.- En su opinión ¿De qué manera cree usted que el acoso moral afecta el derecho a la dignidad?

Efectivamente el acoso laboral es un problema de salud de las relaciones laborales que se manifiestan de diversos modos como el acoso moral, hostigamiento, psicología y hasta en algunos casos acoso sexual que afectan en todas las cosas con el derecho a la dignidad que toda persona tiene y que se ve afectado en su aspecto y vulnera el derecho a la igualdad de trato, honor y libertad personal y las personas se sienten maltratadas y discriminadas ante la sociedad y ante su centro laboral, por que se empleados, autistas desde el Estado y defendidos.

8.- En su opinión ¿Cómo cree usted que la discriminación afecta los derechos laborales y la moral del personal con discapacidad?

Bajo nivel de productividad laboral, mal humor, rechazo lo que se debería de hacer es que el empleador cree un clima laboral en que se motive al personal y se fomente la competitividad sana y a su vez, crear mecanismos para prevenir las violencias psicológicas contra las personas con discapacidad.

9.- En su opinión ¿De qué manera usted cree que la discriminación afecta el desempeño laboral y la dignidad de las personas con discapacidad?

Desde los discriminación se afecta el desempeño laboral con la discriminación de las personas que son discapacitadas por su estado de salud, sus habilidades laborales y no es el mundo por que le hacen el ambiente y no cumplen a cabalidad con los labores que se le asignan en el día y no logran afectar la producción de la salud.

**PODER JUDICIAL**
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

Dra. MARISOL R. MUÑOZ PALACIOS
Asistente Judicial de
Audio y Video - NEPT.

ANEXO 3.2.- INSTRUMENTO DE ANALISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

ANÁLISIS DE FUENTE DE DOCUMENTAL

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018”.

Autor(a): EILEEN SHILARY MONTEZA OBLITAS

Fecha: 11 de septiembre de 2019

Objetivo General: Determinar si los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad afectan el derecho al trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018.

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Ex. N° 217-2004-AA/TC-TACNA Sala Primera del Tribunal Constitucional Asunto: Que, el Sr. Ángel Berrios Flores interpuso demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Tacna, con el fin de que se le reponga en su centro de trabajo y se deje sin efecto el despido de hechos del que ha sido objeto, no siendo considerado por el impedimento físico manifestando desventaja ante otras personas por su condición para el acceso a un empleo, vulnerándose su derecho al trabajo, al debido proceso, defensa e igualdad ante la ley.</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>(...) al padecer un impedimento físico el cual se acredita con el certificado de Discapacidad N° 14900043; y que al haber acumulado más de un año de servicios ininterrumpidos, en este caso es aplicable el artículo 1 de la Ley N° 24041, el cual establece que los servidores públicos con más de 01 año ininterrumpido de servicios no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el Capítulo V del D.L. N° 726.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>La obtención de un trabajo se encuentra estimado como un deber y derecho que el estado brinda a las personas de manera igualitaria a las condiciones que puedan tener, es así como al presentarse un acto discriminatorio hacia las personas referido al trabajo la ley establece protección sobre los despidos que arbitrarios que puedan afectar el bienestar social y la realización de la persona, más aún si esta recae en personas con condiciones distintas.</p>
CONCLUSIÓN	<p>En conclusión del objetivo general los actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad si afectan los derechos al trabajo, siendo que, de acuerdo al artículo 22° de la Constitución Peruana establece que el trabajo es un deber y derecho el cual es base del bienestar social siendo a la vez el medio de realización de la persona, sobre el presente al ser una persona con discapacidad vulnerándose el derecho al trabajo, ya que de acuerdo a la evaluación integral realizada por la emplazada al demandante, está calificado en su desempeño laboral como satisfactorio y óptimo, asimismo al haber acreditado la relación de subordinación, dependencia y continuidad y aplicado el principio de primacía de la realidad y a pesar de ello ser despedido es que se puede tener en cuenta que al accionante si se vulnero el derecho al trabajo y se hostilizo por la condición de padecer impedimento físico.</p>



ANÁLISIS DE FUENTE DE DOCUMENTAL
GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018”.

Autor(a): EILEEN SHILARY MONTEZA OBLITAS

Fecha: 11 de septiembre de 2019

Objetivo Especifico 1: Determinar si la discriminación por discapacidad física afecta el principio de igualdad.

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Ex. 18040126-2011 Juzgado Laboral En Lo Civil y Com. Adm. De San Martín 2 – Argentina</p> <p>Asunto: Que, el Sr. Emiliano Pablo Naranjo, promovió acción de amparo contra la Universidad Nacional de La Matanza, en base del art. 43 de la Constitución Nacional y Ley N°16.986, en el que se alega el actuar ilegal y arbitrario de la demandada en cuanto negó sistemáticamente el ingreso al Profesorado Universitario en Educación Física, ya que el demandante es una persona discapacitada padeciendo desde su nacimiento cuadriparesia espástica de carácter permanente la cual afecta la capacidad motora, considerándose un actuar discriminatorio, el cual violenta el derecho a la igualdad y a la no discriminación establecidos en los artículos 14, 16, 75 inc. 19 y 23 de la Carta Magna.</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>(...) la discriminación de iure o de facto, contra las personas con discapacidad existe desde hace mucho tiempo y reviste formas diversas, que van desde la discriminación directa, como por ejemplo la negativa a conceder oportunidades educativas, a formas más “sutiles” de discriminación, como por ejemplo la segregación y el aislamiento conseguidos mediante la imposición de impedimentos físicos y sociales.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>La discriminación estigmatizada por discapacidad puede causar efectos graves para la sociedad desencadenándose en la educación, empleo, transporte, vivienda, acceso a lugares, servicios públicos o incluso privado y a la acceder a una vida cultural.</p>
CONCLUSIÓN	<p>En conclusión respecto al primer objetivo específico la discriminación por discapacidad física si afecta el principio de igualdad, puesto que, la discriminación que se efectúa a los discapacitados tiene como consecuencias limitativas, a pesar de que nuestra legislación en comparación con otras legislaciones establecen que todas las personas son iguales ante la ley sin distinción alguna, teniendo derecho con igualdad de protección ante la discriminación que se pueda infringir, más aun si se tratase de personas con discapacidad puesto que son más propensos a sufrir actos discriminatorios por la condición de discapacidad que tienen.</p>



ANÁLISIS DE FUENTE DE DOCUMENTAL
GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018”.

Autor(a): EILEEN SHILARY MONTEZA OBLITAS

Fecha: 11 de septiembre de 2019.

Objetivo Especifico 2: Determinar si el acoso moral afecta el principio de dignidad.

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Casación Laboral N° 8517-2014-LAMBAYEQUE Corte suprema de la justicia de la republica <u>Asunto:</u> Que, la demandada Red Asistencial Lambayeque-Seguro Social de Salud-EsSalud interpuso recurso de casación contra la demandante Karina Elizabeth Torres Villalva sobre cese de actos de hostilidad, ya que la demandada incurrió en actos contra la dignidad del trabajador la cual se tipifica en el artículo 30° inciso g) del T.U.O del D.L. N°728 de la LPCL aprobado por la D.S. N° 003-97-TR, sostiene que se le realizó una rotación indebida en su centro de labores del puesto en el que habitualmente se desempeña siendo este el área de neonatología al área de pediatría, frustrando su proyecto de vida.</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Que la causal prevista en el artículo 30° literal g) del T.U.O del D.L. N°728 (...) la dignidad está basado en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto (...). Reconociendo y tolerando las diferencias de cada persona para que esta se sienta digna y libre (...) indicando esta un buen equilibrio emocional en la persona (...) es así como una persona digna puede sentirse orgullosa de las consecuencias de sus actos y de quienes se ha visto afectados por ellos o culpables si ha causado daños innmerecidos a otros (...) es así como la dignidad refuerza la personalidad, fomentando la sensación de plenitud y satisfacción.</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>El acoso moral esta direccionado al comportamiento distinto ante una persona de manera sistemática y reiterada en el tiempo el cual tiene como fin el vulnerar la integridad moral y dignidad de la persona. Es así como la demandante estuvo afectada durante tiempo reiterado ya que al no haberse efectuado la reposición al área de -neonatología dispuesta por Res. N° 707-2010, se vulnero también su dignidad como trabajadora ya que para ascender a una segunda especialidad en neonatología era necesario que cumpla con 6 años de labor continua en esa área y al realizarse el cambio esta fue frustrada agravando con la moral y dignidad de la demandante.</p>
CONCLUSIÓN	<p>En conclusión, respecto al segundo objetivo específico se determinó que con el acoso moral si se afecta al principio de dignidad puesto que ambos buscan que la persona pueda realizarse y desempeñarse en su centro de trabajo con buen equilibrio emocional, además de sentirse digna y libre con el actuar de respeto de sus empleadores.</p>

EXP N.º 217-2004-AA/TC
TACNA
ÁNGEL BERRÍOS FLORES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 4 días del mes de marzo de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Alva Orlandini, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por Juan Luis Juliachs Berríos, abogado de Angel Berríos Flores, contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna y Moquegua, de fojas 157, su fecha 16 de octubre de 2003, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 24 de marzo de 2003, el recurrente interpone acción de amparo contra la Municipalidad Provincial de Tacna, solicitando su reposición en su centro de trabajo y que se deje sin efecto el despido de hecho del que ha sido objeto. Manifiesta haber ingresado a la emplazada el 1 de febrero de 1999 y haber laborado hasta el 31 de diciembre de 2002; que no se ha considerado que, por tener impedimento físico se encontraba en desventaja frente a otras personas para acceder a un empleo, lo que acredita con el Certificado de Discapacidad N.º 14900043; y que, habiendo acumulado más de un año de servicios ininterrumpidos, resulta aplicable a su caso el artículo 1º de la Ley N.º 24041, que establece que los servidores públicos con más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276, por lo que, al ignorarse dicha disposición, se han vulnerado sus derechos al trabajo, al debido proceso, de defensa y a la igualdad ante la ley.

La emplazada propone las excepciones de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda y de falta de agotamiento de la vía administrativa, y contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente, aduciendo que el actor no ha cumplido con laborar por más de un año en forma ininterrumpida, siendo de aplicación, más bien, el artículo 2º de la Ley N.º 24041, agregando que se encuentra bajo el régimen de la actividad laboral privada, sujeto al Decreto Legislativo N.º 728.

El Juzgado Laboral de Tacna, con fecha 19 de mayo de 2003, declaró infundadas las excepciones propuestas y fundada la demanda, considerando que en aplicación del principio de primacía de la realidad, la relación laboral del actor con la emplazada fue subordinada, personal y remunerada, habiéndose acreditado que laboró en forma permanente por más de un año.

La recurrida, revocando la apelada, declaró improcedente la demanda, argumentando que no se había vulnerado ningún derecho constitucional del actor, ya que no le alcanzaban las disposiciones de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni su

Reglamento ni la Ley N° 24041, las mismas que solo están reservadas a servidores públicos, quienes acceden a tal condición una vez que se hayan sometido a un Concurso Público, siendo el caso que el demandante nunca tuvo tal condición.

FUNDAMENTOS

1. Conforme ha quedado acreditado en el Acta de Inspección Especial que obra en autos, a fojas 10, el recurrente ingresó a laborar en la emplazada con fecha 1 de febrero de 1999, para desempeñar el cargo de Asistente de Obras en el horario de lunes a viernes de 6:30 a.m. a 4:00 p.m. y sábados medio día, hasta el 30 de diciembre de 2002, fecha en que dejó de trabajar al no permitírsele el ingreso a su centro de labores.
2. Asimismo, en el documento citado, el Inspector a cargo menciona que al recurrente no se le remitió carta de preaviso de despido ni una carta de despido o de cese comunicándole que la emplazada había decidido prescindir de sus servicios.
3. De fojas 13 a 15 del expediente obran los documentos de la Evaluación Integral realizada por la emplazada al demandante, en los cuales se califica su desempeño como satisfactorio y óptimo, pese a su condición de discapacitado, lo que se acredita en autos a fojas 9.
4. Por último, habiendo acreditado el actor una relación de subordinación, dependencia y continuidad respecto de su empleador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, conforme lo ha venido resolviendo este Colegiado en reiterada jurisprudencia, la presente demanda debe ser amparada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la acción de amparo.
2. Ordena reponer al demandante en el cargo que desempeñaba al momento de su destitución, o en otro de igual nivel o categoría.

Publíquese y notifíquese.

SS.

ALVA ORLANDINI

GONZALES OJEDA

GARCÍA TOMA

DISCRIMINACIÓN POR RAZONES RELIGIOSAS

Sumilla:

Es en virtud al derecho a la objeción de conciencia, contenido de la libertad de conciencia, que toda persona podrá obrar o dejar de obrar según los designios de su conciencia, como lo es una convicción religiosa.



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO FEDERAL EN LO CIVIL Y COM. Y CONT. ADM. DE
SAN MARTIN 2

18040126/2011

**N., E. P. c/ UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA (UNLAM) s/AMPARO
LEY 16.986**

San Martín, 22 de noviembre de 2013.-

AUTOS Y VISTOS:

Para resolver en definitiva las presentes actuaciones caratuladas
**"N., E. P. c/ UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA s/ AMPARO", Expte.
Nro. 18040126/2011**, del registro de este Juzgado Federal Nro.2, Secretaría Nro.3, y

RESULTANDO:

Que a fs.81/112 se presenta E. P. N., con el patrocinio
letrado de los Dres. Silvana Cabezón y José María Martocci –abogados de la
Asociación por los Derechos Civiles-, promoviendo acción de amparo contra la
Universidad Nacional de La Matanza –en los términos del art. 43 de la Constitución
Nacional y ley 16.986-, alegando el actuar manifiestamente ilegal y arbitrario de la
demandada en cuanto le ha negado sistemáticamente el ingreso al Profesorado
Universitario en Educación Física.-

Entiende que ese accionar resulta discriminatorio y por ende,
violatorio de sus derechos a la educación, a la igualdad y a la no discriminación
consagrados por los arts. 14, 16, 75 inc.19 y 23 de la Carta Magna y artículos
concordantes de los instrumentos internacionales de derechos humanos.-

Solicita que se garantice el ejercicio efectivo de su derecho a la
educación en condiciones de igualdad y no discriminación, y en particular se ordene a
las autoridades de la UNLaM que autoricen su inscripción en el Profesorado
Universitario en Educación Física y que se lo exima de cumplir con los requerimientos
sobre rendimientos físicos previstos para el ingreso y cursado de las materias
correspondientes a dicho Profesorado o, en su defecto, se realicen los "ajustes
razonables" pertinentes respecto de las materias adicionales que se exigen en



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO FEDERAL EN LO CIVIL Y COM. Y CONT. ADM. DE
SAN MARTIN 2

ser accesible a todos, especialmente a los grupos no vulnerables de hecho y de derecho, sin discriminación por ninguno de los motivos prohibidos (art. 31 a 37). Asimismo, invoca el párrafo 35 de la Observación General que dice determina que "35 En la actualidad, los programas escolares de muchos países reconocen que la mejor manera de educar a las personas con discapacidad consiste en educarlas dentro del sistema general de educación 34/A/47/415 parr. 73 y que por su parte las Normas Uniformes estipulan que "los Estados deben reconocer el principio de igualdad de oportunidades de educación en los niveles primario, secundario, y superior para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad en entornos integrados" y que para llevar a la práctica estos principios, los Estados deben velar porque los profesores estén adiestrados para educar a niños con discapacidad en escuelas ordinarias y se disponga del equipo y el apoyo necesarios para que las personas con discapacidad puedan alcanzar el mismo nivel de educación que las demás personas...". Cita el caso "Aquino" de la CSJN para dejar claro el carácter inclusivo que se le asigna normativamente a la educación y la importancia que el PIDESC y el Comité de DESC le reconocen a este derecho.

Entiende que también en la Observación General nro. 5 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas ha reconocido el derecho a la educación para todas las personas por igual y en particular respecto de las personas discapacitadas así transcribe "15. La discriminación de iure o de facto, contra las personas con discapacidad existe desde hace mucho tiempo y reviste formas diversas, que van desde la discriminación directa, como por ejemplo la negativa a conceder oportunidades educativas, a formas más "sutiles" de discriminación, como por ejemplo la segregación y el aislamiento conseguidos mediante la imposición de impedimentos físicos y sociales. A los efectos del Pacto, la discriminación fundada en la discapacidad puede definirse como discriminación que incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, o negativa de alojamiento razonable sobre la base de la discapacidad, cuyo efecto es anular u obstaculizar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de derechos económicos, sociales o culturales. Mediante la negligencia, la ignorancia, los prejuicios y falsas suposiciones, así como mediante la exclusión, la distinción o la separación, las personas con discapacidad se ven muy a menudo imposibilitadas de ejercer sus derechos

Fecha de firma: 22/11/2013

Firmado por: MARTINA ISABEL FORNS, JUZA FEDERAL

Firmado (ante mí) por: GONZALO AUGUSTE, SECRETARIO DE JUZGADO

de autos, la demandante señala haberse sentido afectada en su dignidad en tanto no se le asignaron funciones a realizar, las mismas que si bien se ha señalado están especificadas en la Hoja de Descripción de cargo, sin embargo no se apareja, medio de prueba de que el Jefe inmediato le haya asignado una o algunas funciones, menoscabando su dignidad, al crearle sentimiento de insatisfacción que atenta a su buen equilibrio emocional, al mantenerla durante largos períodos de tiempo sin realizar labor alguna, hecho contraproducente además para la institución. **Undécimo:** Que siendo el trabajo la base del bienestar social y un medio de realización de la persona, garantizada en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado, los actos de la demandada resultan contrarios a la dignidad de la persona, subsumiéndose su conducta a la hipótesis que describe el artículo 30, inciso g) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, modificado por la Ley N° 27942, por lo que la denuncia de interpretación errónea deviene en fundada, correspondiendo confirmar la sentencia de primera instancia, conforme a las facultades que le confiere a esta Suprema Corte el artículo 59 inciso c) de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificado por la Ley N° 27021. **IV.- RESOLUCIÓN:** Por estos fundamentos declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto a fojas doscientos sesenta y dos por la parte demandante doña María Felicita Quintana Anglas, en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista obrante a fojas doscientos cincuenta y seis, de fecha dos de marzo del dos mil doce, y actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fojas doscientos treinta y seis de fecha catorce de marzo del dos mil once, que declara fundada la demanda y ordena a la demandada que cesen los actos de hostilidad; en los seguidos por la parte recurrente contra el Ministerio de Agricultura - Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIEA); sobre Cese de actos de hostilidad; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano* conforme a ley; y los devolvieron. - *Vocal ponente Chumpitaz Rivera, SS. ACEVEDO MENA, CHUMPITAZ RIVERA, VINATEA MEDINA, YRIVARREN FALLAQUE, TORRES VEGA*

CAS. LAB. N° 8517-2014-LAMBAYEQUE

Sumilla. - La demandada al incumplir sus obligaciones y no tener una justificación válida para la rotación de la demandante, se ha configurado la afectación a la dignidad humana, enmarcada dentro del desarrollo del crecimiento profesional y el proyecto de vida, prevista en el literal g) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; más aún si es la propia demandada la que posteriormente manifestó la falta de personal médico asistencial en el servicio de neonatología. Lima, veintiocho de setiembre de dos mil dieciséis **VISTA**, la causa número ocho mil quinientos diecisiete, guion dos mil catorce, guion LAMBAYEQUE, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Red Asistencial Lambayeque - Seguro Social de Salud - EsSalud, mediante escrito de fecha dieciséis de mayo de dos mil catorce, que

de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio. **Décimo quinto:** En el caso del *ius variandi* en materia de traslado del lugar donde se presta servicios, corresponderá verificar si tal acto es ostensiblemente arbitrario y afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo de familia. **Décimo sexto:** La demandante ampara su demanda en la causal prevista en el literal g) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual contiene entre otros, la afectación de la dignidad humana; debiendo tenerse en cuenta que "la dignidad es valor que se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es decir que todos merecemos respeto sin importar cómo seamos. Al reconocer y tolerar las diferencias de cada persona, para que esta se sienta digna y libre, se afirma la virtud y la propia dignidad del individuo, fundamentado en el respeto a cualquier otro ser. La dignidad es el resultado de un buen equilibrio emocional. A su vez, una persona digna puede sentirse orgullosa de la consecuencia de sus actos y de quienes se ha visto afectados por ellos, o culpable, se ha causado daños innecesarios a otros. La misma dignidad que nos pone por encima de la naturaleza, pues podemos transformarla también en nosotros mismos, contenerla, regularla, nos hace responsables. La dignidad refuerza la personalidad, fomenta la sensación de plenitud y satisfacción"⁽⁹⁷⁾. **Décimo séptimo:** Ahora bien, en el caso concreto de autos, se tiene que la actora pretende el cese de los actos de hostilidad por haberse dispuesto su rotación del servicio de neonatología donde prestaba servicios desde su fecha de ingreso, al servicio de pediatría, hecho que vulnera su dignidad como trabajadora, al verse frustrada la posibilidad de obtener una segunda especialidad en neonatología, ocasionándole un perjuicio a su proyecto de vida personal y profesional. **Décimo octavo:** Para la demandada no existen actos de hostilización en contra de la actora por cuanto fue contratada en el cargo de médico nivel P1; y según su contrato de trabajo, cláusula séptima, se consigna que la demandante observará el horario de trabajo del servicio de pediatría del Hospital "Almanzor Aguinaga Asenjo, de la Red Asistencial Lambayeque", por tanto, la accionante fue contratada para prestar servicios en servicio de pediatría y no en el servicio de neonatología; siendo que por una necesidad de servicio se le requirió que ingrese a laborar en el servicio de neonatología, donde ha trabajado con normalidad hasta la fecha en que se han presentado incidentes que devinieron en una falta de respeto y acusaciones no fundamentadas que agravan la jefatura del Servicio y produjo alteración en la paz laboral en el servicio de neonatología, por lo que se consideró la conducta como una falta disciplinaria; imponiéndosele la sanción de cinco días de suspensión sin goce de haber Mediante Carta N° 1820-GRALA-JAV-ESSA-LUD-10, de fecha ocho de julio de dos mil diez; asimismo, señala que se ha