

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

Título	: Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.
Para optar	: Título Profesional de Abogado
Autora	: Bach. Xanadu Altez Clemente Bach. Eloy Travezaño Ruiz
Asesor	: Mg. Merlin Josue Carbajal Mendoza
Línea de investigación	
Institucional	: Desarrollo Humano y Derechos
Fecha de inicio y culminación	: Octubre 2020 – Enero del 2021

CHANCHAMAYO – PERÚ

2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JUECES

Dr.

Director

Dr. Helsides Leandro Castillo Mendoza

Jurado

Dr. Miriam Rosario Cordova Mayo

Jurado

Dr. Antonio Leopoldo Oscovilca Tapia

Jurado

Mag.

Secretario Académico

Falsa portada

ASESOR DE LA TESIS

Mg. Merlin Josue Carbajal Mendoza

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre quien me dejó los pasos a seguir para ser una buena persona, a mi madre, que siempre me inspira con su ejemplo a ser optimista y emprendedor y que nunca es tarde para alcanzar los sueños. A mis hijas Jhazmin, Abril y Cory, han sido y son mi principal inspiración y aliento para seguir adelante y nunca claudicar. A mi esposa Nora, gracias por tu paciencia, comprensión y apoyo. A mis hermanos y hermanas que siempre me han ofrecido su apoyo incondicional, en el calor de hogar y familia. A todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto, los llevo en mi corazón.

Eloy Travezaño Ruiz

DEDICATORIA

Va dedicado a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, mucho de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este, a mis hermanas que siempre me apoyaron y no permitieron que deje de concretar mis proyectos, siempre alentándome a continuar y a mi hijo por ser el motor y motivo para yo poder seguir adelante motivándome constantemente para alcanzar este anhelado logro.

Xanadu Altez Clemente

AGRADECIMIENTO

Resalto la palabra agradecer, como sinónimo de gratitud, el cual va dedicado a las personas que hicieron posible culminar esta etapa Universitaria, porque sin su apoyo y comprensión no se hubiera concreta en este tiempo, a cada uno de Uds. Darles las gracias por la confianza puesto en nosotros, y siendo la gratitud uno de los sentimientos únicos que Dios y la vida nos ha dado, queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a Dios, a nuestras familiar por habernos apoyado y poder alcanzar nuestro propósito y encaminarnos a formarnos como profesionales.

Nuestro más anhelado deseo es dar nuestro agradecimiento a nuestra Casa de estudios superiores a nuestra Alma Mater la “Universidad Peruana los Andes” por formarnos profesionalmente en esta etapa superior, especialmente a la facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por habernos forjado en sus aulas como buenos profesionales y así poder obtener el Título Profesional de Abogado, para poder exteriorizar nuestros conocimientos, estar al servicios de la sociedad y de las personas que buscan justicia, siempre teniendo en cuenta nuestra ética, eficiencia, honradez y responsabilidad como profesionales.

Los Tesistas

ÍNDICE GENERAL

Hoja de aprobación de jueces	ii
Falsa portada	iii
ASESOR	iv
ASESOR DE LA TESIS	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

17

1.1	Descripción de la realidad problemática	17
1.2	Delimitación del problema	20
1.3	Formulación del problema	21
	1.3.1 Problema General	21
	1.3.2 Problemas Específicos	22
1.4	Justificación	22
	1.4.1 Teórica	22
	1.4.2 Social	22
	1.4.3 Metodológica	23
1.5	Objetivos	23
	1.5.1 Objetivo General	23
	1.5.2 Objetivos Específicos	24
1.6	Importancia de la investigación	24
1.7	Limitaciones de la investigación	25

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

27

2.1	Antecedentes (nacionales e internacionales)	30
2.2	Bases Teóricas o Científicas	33
	2.2.1. Principio de accesibilidad de las personas con discapacidad	33
	2.2.1.1. Dimensiones del derecho a la accesibilidad	38
	2.2.1.2. Marco jurídico del principio de accesibilidad	42
	2.2.2. Derecho al trabajo	44
	2.2.2.1. Antecedentes formativos del Derecho del trabajo	46
	2.2.2.2. Definición de derecho al trabajo	47
	2.2.3. Aspectos vinculados al acceso al trabajo de las personas con discapacidad	54
	2.2.4. Derechos vinculados al principio de accesibilidad	57
	2.2.5. Teorías sobre la discapacidad	68
	2.2.6. Legislación comparada	71

2.3	Marco Conceptual	75
	CAPÍTULO III	
	HIPÓTESIS	81
3.1	Diseño metodológico	81
	3.1.1. Método de Análisis y Síntesis	81
	3.1.2. Métodos Específicos	82
	3..1.2.1 Método Hermenéutico	82
	3..1.3 Método particular	83
	3.1.1.3 Método Exegético	83
3.2	Tipo de Investigación	84
3.3	Nivel de Investigación descriptivo	84
3.4	Diseño de Investigación	84
3.5	Supuestos	85
	3.5.1. Supuesto General	85
	3.5.2. Supuestos Específicos	85
	3.5.3. Variables (definición conceptual y operacional)	85
	3.5.3.1 Variables	85
3.6	Población y Muestra	87
	3.6.1 Población	87
	3.6.2 Muestra	87
3.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	87
	3.7.1 Instrumento de recolección de datos	88
	3.7.2 Procedimientos de recolección de datos	88
3.8	Técnicas de Procedimientos y análisis	89
3.9	Rigor científico de datos	90
3.10	Aspecto Ético de la Investigación	91
	CAPÍTULO IV	
	RESULTADOS	93
4.1	Presentación de resultados	93
4.2	Discusión de Resultados	103
5.1	Supuestos Generales	103
5.2	Propuesta de Mejora	116
	CONCLUSIONES	120
	RECOMENDACIONES	123
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	125
	ANEXOS:	129
	Anexo 1: Matriz de consistencia	130
	Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	131
	Anexo 3: Instrumento de investigación	132
	Anexo 4: Consideraciones éticas	135

RESUMEN

El presente trabajo de tesis tuvo como **Problema general**: ¿En qué medida se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho al trabajo en el Distrito Judicial de la Selva Central?; siendo el **Objetivo general**: Determinar en qué medida se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho al trabajo en el Distrito Judicial de la Selva Central. Como **Supuesto general**: El principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central.

La Investigación se ubicó dentro del **Tipo** Básico, en el **Nivel** Investigación; se utilizó el Descriptivo, los **Métodos**: El Método Hermenéutico y Método Exegético con un **Diseño** No experimental y Transversal o Transaccional, con dos **Muestras**: 8 Sentencias del Tribunal, **Tipo** de Muestreo no Probabilístico, **Técnicas de Información**: observación y Análisis documental, con **Instrumento**: de ficha estructurada; **Técnicas de procesamiento de datos**: Investigación Documental; llegándose a la **conclusión** que El Derecho al trabajo para todas las personas con discapacidad, en la actualidad no es accesible primero por el desconocimiento de las leyes que los amparan, segundo por falta de empatía de parte de las entidades públicas y privadas quienes muchas veces no cumplen con las Leyes que obligan a proporcionar puestos de trabajo para todas las personas con discapacidad, tercero es por la discriminación de la sociedad en la cual vivimos; además el derecho al trabajo de todas las personas con discapacidad está avalado por la no discriminación y la igualdad recogido por nuestra Constitución Política en el Artículo 2.2) que dispone que “todas las persona tienen derecho a la igualdad ante la ley, y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Asimismo, la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), en el Artículo 8.1. Precisa que la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminados por

motivos de discapacidad. Siendo nulo todo acto de discriminación por motivos de discapacidad que afecte sus derechos, quedando relegado el cumplimiento en su totalidad de estas leyes por parte del Estado, las instituciones privadas y pública, para poder brindar acceso a todas las personas con discapacidad a un puesto laboral, lo cual busca que ello tenga sostenibilidad en el tiempo y que garantice los derechos laborales en igualdad de condición.

Palabras clave: derecho laboral, principio de accesibilidad, discapacidad.

ABSTRACT

The present thesis work had as a general problem: To what extent is the principle of accessibility of people with disabilities related to the right to work in the Judicial District of the Central Jungle?; The general objective being: To determine to what extent the principle of accessibility of people with disabilities is related to the right to work in the Judicial District of the Central Jungle. As a general assumption: The principle of accessibility for people with disabilities is negatively related to the right to work in the Central Selva District.

The Research was located within the Basic Type, at the Research Level; The Descriptive, Methods were used: The Hermeneutical Method and Exegetical Method with a Non-experimental and Cross-Sectional or Transactional Design, with two Samples: 8 Judgments of the Court, Non-Probabilistic Sampling Type, Information Techniques: observation and documentary analysis, with Instrument : structured file; Data processing techniques: Documentary Research; reaching the conclusion that the Right to work for all people with disabilities is currently not accessible, first due to ignorance of the laws that protect them, secondly due to a lack of empathy on the part of public and private entities that often do not comply with the Laws that oblige to provide jobs for all people with disabilities, third is because of the discrimination of the society in which we live; Furthermore, the right to work of all persons with disabilities is guaranteed by non-discrimination and equality established by our Political Constitution in Article 2.2), which states that “all persons have the right to

equality before the law, and that no to be discriminated on the grounds of origin, race, sex, language, religion, opinion, economic condition or of any other nature ”. Likewise, the General Law on Persons with Disabilities (Law No. 29973), in Article 8.1. It specifies that the person with a disability has the right to equality before the law and not to be discriminated against on the basis of disability. Any act of discrimination on the grounds of disability that affects their rights is null and void, the full compliance of these laws by the State, private and public institutions being relegated, in order to provide access to all people with disabilities to a job position. , which seeks to ensure that this is sustainable over time and that it guarantees labor rights under equal conditions.

Keywords: labor law, accessibility principle, disability.

INTRODUCCIÓN

Con el transcurrir del tiempo en nuestra legislación peruana se ha ido viendo, analizando y luchando porque todas las personas con Discapacidad tengan accesibilidad a un puesto laboral digno, en ese sentido el acceso en el ámbito del derecho laboral implica de manera particular atender y entender las demandas, las necesidades, los intereses, las pretensiones de todas las personas con discapacidad, para que obtengan una respuesta clara sobre las protecciones adecuadas, vinculadas con las decisiones que se tomen a nivel económico, jurídico, político, social, cultural entre otros, asimismo se debe tener presente que no se siga incurriendo en estimaciones que vulneren un principio tan fundamental como es el principio a la igualdad y accesibilidad, conllevando muchas veces a casos de discriminación arbitraria las cuales son injustificables en el ámbito laboral.

La importancia con respecto a este problema social, es que en su gran mayoría las personas que tienen una Discapacidad ya sea física, mental, sensorial o intelectual son discriminadas cuando postulan a un puesto laboral, primero por la Discriminación Social que existe en nuestra sociedad, segundo es por la misma discriminación por parte de los empleadores, por ello, el fin de la investigación es relacionar el principio de accesibilidad y el derecho a un puesto laboral al cual puedan acceder las personas con discapacidad, teniendo en cuenta que estando en el siglo XXI no se respetan dichas leyes, principios, y tratados los cuales fueron promulgados para su cumplimiento, así como buscar la debida protección a estos derechos fundamentales.

Encontrándonos en el siglo XXI, sigue siendo un tema muy controvertido, siendo que la Convención Interamericana para la Eliminación de todo tipo de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas de 2008, han establecido normas y guías las cuales son indispensables para la integración de todas las personas con discapacitados a la sociedad, los cuales facilitan su inserción partiendo del principio de accesibilidad.

Pero en nuestro medio nacional, el Estado y la sociedad ha mantenido una idea errónea de sobreproteger a todas las personas con discapacidad, desconociéndoles derechos fundamentales que constituyen un pilar esencial de nuestra Constitución, lo que conlleva a que estas personas dependan de otras y no logren una reinserción plena a la sociedad, no teniendo autonomía plena, que les permita ejercer totalmente sus derechos.

Es así que tomando la problemática de la sociedad en la que nos desenvolvemos, el principal objetivo es que todas las personas con Discapacidad tengan accesibilidad a un puesto laboral digno, lejos de los prejuicios y los tabús que limitan su desarrollo en todos los aspectos, limitándolos a tener una vida digna, a sentirse unas personas capaces de generar ingresos y no creer que son una carga familiar.

La presente tesis tiene cuenta con IV capítulos:

- El capítulo I trata sobre el “Planteamiento del Problema”.
- El capítulo II denominado “Marco Teórico”, que expone los antecedentes, las bases doctrinarias científicas y la conceptualización de términos fundamentales.
- El capítulo III denominado “Hipótesis”, trata acerca de las variables y dimensiones que se encuentran en las Hipótesis secundarias y en la principal.
- El capítulo IV referido a los “Resultados”, se muestra los resultados, teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y que éstas tengan coherencia, con el aspecto teórico y el aspecto estadístico de la investigación.

CAPÍTULO I

DETERMINACION DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La presente investigación partió por analizar en qué medida se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad y el derecho al trabajo. La accesibilidad en el aspecto de los derechos implica de modo particular entender y atender las necesidades, intereses, demandas y pretensiones de todas las personas con discapacidad para que tengan una respuesta y protección adecuada.

El tema de la accesibilidad es conceptualizado en diversos conceptos, ya sea en el derecho nacional (leyes) o el derecho internacional (tratados). Los parámetros que abarca el poder acceder desde un ámbito social, físico,

funcional que hacen difícil su conceptualización, entonces para llegar a una aproximación en cuanto al concepto de accesibilidad como derecho fundamental es necesario recurrir a cierta normativa nacional e internacional. Asimismo, la Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 15°, menciona que el derecho a la accesibilidad se puede definir como un derecho a poder acceder en igualdad de condiciones a los servicios, medios de transporte, entorno físico, a información y comunicaciones, de una manera más autónoma y segura posible.

En los distintos niveles de gobierno el Estado, dispone los requisitos necesarios que garanticen este derecho primordial sobre el principio de diseño universal. Es así que la accesibilidad como un principio jurídico toma gran importancia en dos aspectos importantes tanto en el desarrollo normativo y en materia de interpretación. Así se puede decir que la magnitud jurídica de la accesibilidad está vinculada con decisiones que se tomen tanto a nivel económico, social, político, cultural, jurídico y otros, por lo que debemos observar y enfatizar a que no se incida en valoraciones que infrinja el principio a la igualdad y recaigan en discriminación arbitraria e injustificada hacia todas las personas que tienen algún tipo de discapacidad en el ámbito laboral de la Selva Central.

Así se puede determinar que el 15% por ciento de todas las personas con algún tipo de discapacidad en el Perú cuenta con un empleo digno, lo

cual se da mayormente por la discriminación y el poco acceso que se les brinda para poder acceder a los centros laborales, así como a los centros de estudio de acuerdo a la información de la oficina de Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social, siendo así que existe 1 millón 600 mil personas con alguna discapacidad cuentan con un ingreso económico gracias a un empleo. "De estos 270,822 hay un 58% por ciento que labora de forma independiente, por ejemplo, como vendedores ambulantes o artesanos. Solo un 28 por ciento se desempeñan como empleados de terceros" esta cifra tan baja refleja que por factores determinantes muchas de ellas no acceden a un centro laboral, principalmente por la discriminación en la sociedad, la cual no tiene la predisposición para atender y garantizar las necesidades de esta población. "Y la pregunta va a:

- ✚ ¿Cómo van a desplazarse hacia un centro de trabajo en la Selva Central, si los medios de transporte público no son nada accesibles de acuerdo a sus necesidades?
- ✚ ¿Los choferes y cobradores son amables con ellos?
- ✚ ¿Las Instituciones y Oficinas Públicas y privadas en nuestro país cuentan con una infraestructura acorde a las necesidades de las personas con discapacidad?

De esta manera podemos ver que hasta la actualidad se pone trabas en aspectos tan importantes los cuales puedan ayudar a que puedan acceder a un

puesto laboral. Asimismo, otro aspecto que determina la falta de empleo de las personas con discapacidad en la Selva Central es el nivel educativo que pueden alcanzar, ya que muchos de ellos no reciben educación técnica o universitaria, teniendo como dificultad la lejanía de la zona, la falta de Centros de Educación Especial para su formación en Centros de Producción, el medio económico y social en la cual viven, el desinterés de la familia para integrarlos, la poca empatía y compromiso por parte de las entidades Públicas y Privadas para crear puestos laborales a los cuales puedan acceder; siempre será necesario que las autoridades tanto en el ámbito local, regional y nacional establezcan mecanismos legales que le permitan abrir las puertas a las personas con discapacidad. No solo basta con garantizar un porcentaje de la cuota de empleo, sino de la inclusión en el ámbito laboral de una forma correcta sin discriminación.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se realizará en el Distrito Judicial de la Selva Central.

1.2.2 Delimitación temporal

La investigación se desarrolló considerando como ámbito temporal de estudio, el año 2020.

1.2.3 Delimitación conceptual.

El trabajo de investigación está basado:

- El Principio de accesibilidad de todas las personas con discapacidad.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a la igualdad de condiciones en el ámbito laboral
- La Dignidad de las personas con discapacidad.
- Derecho a la libre elección de trabajo.
- Derecho al trabajo en condiciones igualitarias, equitativas y satisfactorias.
- Persona con discapacidad.
- Discapacidad.
- Discriminación.
- Recomendaciones de la OIT.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿En qué medida se relaciona el principio de accesibilidad de todas las personas con discapacidad con el derecho al trabajo en el Distrito Judicial de la Selva Central?

1.3.2 Problemas Específicos

¿De qué manera se relaciona el principio de accesibilidad de todas las personas con discapacidad con el derecho a la libre elección de trabajo en el Distrito Judicial de la Selva Central?

¿En qué medida se relaciona el derecho al trabajo con el derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Distrito Judicial de la Selva Central?

1.4. Justificación

1.4.1 Social

La investigación a nivel social se justifica porque beneficia a las personas con discapacidad. El tema de la accesibilidad es conceptualizado en diversas vertientes, ya sea en el derecho nacional (leyes) o el derecho internacional (tratados). Los parámetros que abarca la accesibilidad se dan desde el ámbito social, físico y funcional, que hacen difícil su conceptualización, para llegar a una aproximación en cuanto al concepto de accesibilidad como derecho fundamental es necesario recurrir a la normativa nacional e internacional.

1.4.2 Teórica

La investigación desde un punto de vista dogmático se justificó, en el presente aporte que va desde una mirada de gestión de personas, teniendo en

cuenta los antecedentes, los cuales permiten visualizar metodológicamente sobre la problemática más común, como en los procesos de reclutamiento, selección y Contrato de personal. Dichos procesos son estructurales para poder hablar del acceso al trabajo y un desarrollo continuo; siendo que cada vez que una persona con algún tipo de limitación ya sean físicas, psíquicas, sensoriales, y otras, no puede participar en igualdad de condiciones a un puesto laboral o de capacitaciones, enmarcando una visible situación de vulneración de derechos.

1.4.3 Metodológico

El presente trabajo de investigación se desarrolló con los aportes de los investigadores que han propuesto un diseño, un instrumento de investigación que ayuda a poder medir documentalmente las variables propuestas en su estudio, bajo la evaluación de expertos para medir la validez y confiabilidad del instrumento, asimismo se diseñó una ficha de observación, la misma que ayudara para que otros investigadores que aborden el tema en cuestión, puedan adaptarlo y utilizarlo.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinaren qué medida se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho al trabajo en el Distrito Judicial de la

Selva Central.

1.5.2 Objetivos Específicos

1.5.2.1. Establecer de qué manera se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho a la libre elección de trabajo en el Distrito Judicial de la Selva Central.

1.5.2.2. Determinar en qué medida se relaciona el derecho al trabajo con el derecho a la igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad en el Distrito Judicial de la Selva Central.

1.6. Importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación va a permitir dar a conocerla importancia de este problema social, ya que muchas de las personas que tienen algún tipo de Discapacidad ya sea intelectual, física, mental o sensorial son discriminadas al momento de ocupar un puesto laboral, primero por la Discriminación Social que existe en nuestra sociedad, segundo es por la misma discriminación por parte de los empleadores, por ejemplo: la infraestructura con la que cuentan las instituciones públicas y privadas, no cuentan con rampas para que puedan moverse las personas que se tienen que desplazar en silla de ruedas, lo cual impide su normal movilidad, siendo un factor en contra para

la contratación de dichas personas.

También se busca la igualdad ante la ley, y no solo contar con cuotas laborales a los cuales puedan acceder las personas que tienen alguna discapacidad ya que son mínimas, y muchas de las empresas no cumplen con las leyes establecidas y solo evadir la cuota establecida por ley.

Asimismo, es un tema importante porque puede servir a la sociedad y al mismo Estado para crear concientización y se puedan crear más accesos a centros laborales los cuales deberían ser obligatorios y respetados ante la ley.

1.7. Limitaciones de la investigación

Viabilidad de las fuentes

Las limitaciones que se tuvo para la elaboración de este proyecto de tesis fueron la poca información que se tiene en el ámbito local, ya que al parecer no existen temas relacionados a las personas que tienen alguna discapacidad, asimismo se suspendió las visitas a las Universidades para la búsqueda de bibliografías y libros, lo cual dificultó la elaboración del trabajo.

Asimismo, otra limitación se dio por la dificultad que tuvimos para la recolección de datos, por el estado de pandemia.

Recursos humanos y económicos

● Recursos humanos

En este caso no se contará con ningún recurso humano.

- **Recursos económicos**

Los gastos de inversión para la tesis son autofinanciados por los Tesistas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

A nivel internacional se referencian las siguientes tesis:

Quintanilla (2017), con su tesis titulada: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, sustentada en la Universidad Complutense de Madrid, España, y el autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) En mi Tesis Titulado “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, el cual se apoyado en dos ejes teóricos: El paradigma normativo, y en la delimitación conceptual en el aspecto jurídico, las cuales se dan por los problemas en el ámbito laboral, en el que se tienen que desplegar una mayor eficacia en las normas jurídicas de

protección contra la discriminación de las personas con discapacidad.

- 2) En los capítulos precedentes, en la normativa española, el principio a la igualdad y la no discriminación está constitucionalizado, y existiendo la necesidad de actualizar el concepto de discapacidad. El mejorar el sistema normativo, tanto terminología como en su conceptualización, ayudará a que las resoluciones judiciales brinden la debida protección antidiscriminatoria a las partes que la demandan. (78)

Contreras (2016), con su tesis titulada: “Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad”, sustentada en la Universidad de Chile, Chile; en la que su autor llega a las siguientes conclusiones:

- 1) La presente investigación brinda aportes, desde la gestión de personas, permite visibilizar cuales son las barreras más comunes; ya que una persona con limitaciones físicas, psíquicas, sensoriales, entre otras, no puede participar en igualdad de condiciones en convocatorias laborales o capacitaciones, encontrándose en una situación de vulneración de derechos. El Estado, en sus diversas participaciones públicas, debe de dar las primeras orientaciones para la adopción de modelos inclusivos para la inserción de las personas con discapacidad en el sector público.
- 2) Muchos de los planteamientos iniciales del problema, se enfocan a indicar que los modelos de reclutamiento, selección, gestión de capacitación de MDS y sus Servicios asociados carecen visibilizar con respecto a la variable discapacidad en tales procesos. (p. 152)

C. Recalde (2015) con su tesis titulada: “Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas”, sustentada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; en la que su

autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) La poca accesibilidad a la que pueden acceder las personas con discapacidad y a la escasa inclusión laboral se dan por los diversos ordenamientos jurídicos vigentes, como es la Constitución Política de Perú y las demás normas infra constitucionales, los cuales no garantizan un efectivo derecho de todas las personas con discapacidad.
- 2) Las empresas públicas como privadas no cumplen con el porcentaje o la cuota laboral al cual deben acceder todas las personas que tienen alguna discapacidad, obviando las normas ya establecidas en las leyes.

C. Forcada (2015) con su tesis titulada: “La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral Privado”, sustentada en la Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, Argentina; en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) La expositora hace mención del trabajo conjunto que realizan tanto, la Familia, sistema educativo, Estado y Empresas para poder llegar a una sociedad más justa y equitativa.
- 2) En el sector público existen intereses, disposiciones para que las condiciones laborales mejoren para todas las personas que tienen algún tipo de discapacidad, asimismo cuentan con el interés de dar asesoramiento a las empresas que quieran contratar a las personas con discapacidad. (p. 78)

L. Cendrero (2017) con su tesis titulada: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, sustentada en la Universidad Complutense de Madrid, España; en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) “La discapacidad vista desde un punto de discriminación en el ámbito laboral”, es considerado como la discriminación que se revela producto de una contraprestación laboral determinada.
- 2) De acuerdo con la “discriminación en el ámbito laboral” el cual tiene un alcance muy amplio; puede definirse como “un espacio ideal configurado de una o varias actividades o disciplinas las cuales se encuentran relacionadas”, en cual permite ampliar, un poco más sobre la relación establecida entre el empleador y el empleado. (p. 27)

2.1.2 Antecedentes Nacionales

A nivel nacional se referencian las siguientes tesis:

Huamaní, (2014), con su tesis titulada: “Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012”, sustentada en la Universidad Nacional de Huancavelica, en la ciudad de Huancavelica; en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) Estadísticamente se ha demostrado que a mayor alcance educativo más posibilidades de empleo, el cual se da también en el caso de las personas con discapacidad independientemente por tanto la formación académica es la mejor herramienta que se debe aplicar como un mecanismo corrector a la desigualdad las cuales padecidas las personas con discapacidad para poder acceder a un puesto de laboral, en provincia de Huancavelica.
- 2) Las instituciones reconocen que las personas con discapacidad son trabajadores confiables y productivos capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo, ya que un 32.1 % califican de bueno su desempeño laboral, asimismo la gran mayoría laboran en instituciones públicas por modalidad del CAS, siendo que el 82.1 % tienen conocimiento de la normativa legal con respecto

a las personas con discapacidad a pesar que muchos no cuentan con personas con discapacidad laborando con ellos, a esto resalta que un 17.9% de ellos, ha contratado por cuota de empleo a las personas con discapacidad en cumplimiento de la norma”. (p. 89)

Pinto (2016), con su tesis titulada: “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana- Perú”, sustentada en la Universidad Norbert Wiener, en la ciudad de Lima; en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) Los derechos que tienen las personas con discapacidad están considerados en la función a la inclusión, igualdad, y la no discriminación. En el ámbito laboral estas prácticas deben darse en todos los proyectos, programas, proyectos y actividades de las instituciones. Anteriormente se ha propuesto implementar normativas antidiscriminación las cuales garanticen el acceso a la formación y promoción de ser contratados en los sectores público y privado, pero si no existe quién el respeto de sus derechos, todo quedará en el papel y no se configurará en la realidad.
- 2) Han sufrido de discriminación todas las personas con discapacidad al no poder acceder a lugares, los cuales son inaccesibles muchas veces, como por ejemplo sin rampas para los trabajadores en sillas de ruedas, sin señalizaciones el cual ayude a las personas de baja visión, etc. (p.26)

W. Álvarez (2017) con su tesis titulada: “Inserción Laboral de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas del distrito de Sicuani en el año 2016 - Cusco”, sustentada en la Universidad Andina del Cusco, en la ciudad de Cusco; en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) Las instituciones Públicas locales no le dan la debida atención para que las personas que tienen alguna discapacidad puedan incluirse en el medio laboral, por la misma discapacidad que tienen, negándoles la oportunidad de poder obtener un puesto laboral en las entidades públicas. Las infraestructuras de las instituciones no están habilitadas para que todas las personas que tienen una discapacidad puedan desplazarse tranquilamente al momento de asumir una función en un centro laboral, ocasionando límites en cuanto al desarrollo de sus funciones.
- 2) En la Antigüedad, todas las personas que nacían con alguna discapacidad eran consideradas como un problema social, el cual demandaba la prestación de servicios médicos adicionales, brindando una mejor calidad de vida. Desde esta perspectiva, la discapacidad se reduce a limitaciones funcionales, por tanto, la discapacidad es tratada como un problema individual que concierne a quien lo padece. (p.15)

C. Osorio (2008) con su tesis titulada: “El despido Laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad de los trabajadores en el Perú - Lima”, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la ciudad de Lima; en la que su autora arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) Al tema del despido del trabajador por su condición de discapacitado, recogido en el artículo 23 inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), la cual pretende determinar, si aun siendo modificada, estas siguen siendo discriminatorias, innecesarias y contrarias al derecho al trabajo de todas las personas que tienen alguna discapacidad.
- 2) Las personas con discapacidad en nuestra sociedad, pertenecen a un grupo humano que carece de protección, muchas veces se ha visto que se les relega, debido a las deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales las cuales padecen, siendo víctimas de exclusión, discriminación e indiferencia por parte de la población peruana, impidiendo que puedan llegar a un desarrollo pleno en el ámbito profesional, social y familiar, y

así poder ejercer sus derechos básicos, con las mismas oportunidades que tienen todas las personas. (p. 37)

W. Macedo (2008) con su tesis titulada: “El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017”, sustentada en la Universidad Nacional de San Martín, en la ciudad de Tarapoto; en la que su autora arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) Este trabajo de investigación se enfoca principalmente en analizar sobre el derecho al trabajo al cual pueden acceder todas las personas con habilidades diferentes, así como la aplicación de las leyes de inclusión. De los resultados obtenidos se pudo observar que en la Municipalidad Distrital de Shanao no cumplen con las leyes y normas para el empleo de las personas con habilidades diferentes, obviando las políticas de inclusión social, no asegurando el respeto al derecho laboral, al cual deben acceder las personas con habilidades diferentes, siendo así que solo el 2% accedieron a trabajos eventuales, en tanto el 92% en la actualidad se encuentra desempleado.

2.1.3 Antecedentes Locales

A nivel local no ha sido factible hallar investigaciones al respecto.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Principio de accesibilidad de las personas con discapacidad

La fundamentación se sienta en la base de interpretación, materialización y la protección de los derechos fundamentales consignados en el carácter constitucional, se hallan en el ordenamiento de

nuestro estado, que siendo de carácter democrático y social, comp toda forma de vulneración a los estatus jurídicos fundamentales y a los principios que lo sustentan.

Visto, así pues, el derecho fundamental, en el caso de la igualdad, no solamente se ve en el campo de lo formal, sino también en lo material. Así pues, explican (Espinoza & Otros, 2014), que una percepción material, implica la búsqueda de: “[...] *una integración de un determinado país bajo un proyecto político y distinto, el cual no acepta diferencias de los derechos de primera, segunda o tercera generación, derechos primordiales que fundamentan y hacen posible el desarrollo integral del ser humano, dentro de los derechos y libertades que están consagrados en igualdad para ante todos y para todos, sin distinción alguna*”.

Una definición convencional de los derechos fundamentales es aquella brindada por (Espinoza & Otros, 2014), hacia quienes son estos derechos que: “[...] *Los cuales están reconocidos en la Constitución y que por su condición de ser humano toda persona tiene derecho. Cuando se habla de derechos fundamentales se hace mención a el derecho a la vida, libertad, igualdad, libertad de expresión, salud, educación, entre otros. Ciertamente, nadie podría impedir el disfrute que tenemos en base a los derechos fundamentales, ya que estos son parte de nosotros*”.

En ese sentido, (Palacios, 2008), sostiene ser necesario un replanteamiento de esta escala valorativa de estos derechos fundamentales consagrados en una constitución que se basa en un estado de derecho, de modo que, según la citada, parece necesario: *[...] Podemos mencionar que es necesario separar la relación entre capacidad y dignidad, y mejor relacionar a esta con la posibilidad que se pueda generar en función al significado de dignidad humana.*”

La accesibilidad tiene un número importante de variadas definiciones, empero para efectos de nuestra tesis, nos ceñiremos al precepto jurídico que esgrime una definición de ella.

Para eso, esta Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 15°, menciona que el derecho a la accesibilidad es considerado un derecho fundamental, y es definida como él:

“[...] derecho a poder acceder, en igualdad de condiciones [...], al contexto físico, a los medios de transporte, a los servicios, a la información y las comunicaciones, de manera autónoma y segura. El Estado está obligado en los distintos niveles de gobierno, a establecer las condiciones indispensables para garantizar este derecho bajo el principio de diseño universal”.

Para (Espinoza & Otros, 2014), la definición expresada en la norma

implica que *“El derecho a la accesibilidad tiene semejanza con el derecho a la igualdad, la cual pretende asegurar que todas las personas puedan acceder en igualdad de condiciones a entornos físicos o disponibles”*. En ese sentido, podemos acotar de forma concluyente que la accesibilidad en su alcance práctico desea que todas las personas disfruten sin ningún tipo de barrera o impedimento que los limite en sus derechos y libertades.

En ese sentido se pretende justificar la necesidad de definir los términos básicos, asociados a la condición de discapacidad y al principio de accesibilidad las cuales ayudaran a determinar sobre esos dos puntos; Aunque la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, aprobada el 13 de diciembre del año 2006, tiene una definición acertada sobre discapacidad.

Siendo que el tema de discapacidad en un concepto amplio es textualizado por la limitación o imposibilidad de ejercitar adecuadamente una actividad corporal o la movilización de una parte del cuerpo o la imposibilidad de percibir la realidad, emociones o juicios, así como de no poder participar en la sociedad como consecuencia de una deficiencia (De Asís & Palacios, 2007, p. 5).

El Término de discapacidad hace mención a la condición que hace que una persona tenga dificultades para realizar tareas cotidianas y

corrientes, tareas que al resto de las personas no les resulta difíciles” (Espasa, 2013, pág. 338). El origen de una discapacidad suele darse por algún trastorno ya sea física o mental.

Finalmente, tenemos la discapacidad mental; la primera que se da por alteraciones o lesiones básicas del cerebro. La segunda por la tendencia sociocultural que es la falta de estimulación en la génesis del Retraso Mental. Con estos datos, podemos establecer que entre las personas que poseen este tipo de discapacidad se encuentran las que tienen Retraso Mental, Síndrome de Down, entre otras; así como todas aquellas en las cuales se haya visto disminuida su capacidad intelectual o han sufrido un deterioro cerebral, como una parálisis.

Existe distintos tratados como la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas de 2008 que establecen normas y leyes las cuales sirven de guía para la integración de las personas con discapacitadas a la sociedad, facilitando su inclusión a partir de la idea de accesibilidad.

Así, la primera manifiesta lo siguiente: El Artículo 3° menciona que: para lograr los objetivos tratados en esta Convención, los Estados parte se comprometen a: Medidas para eliminar en lo posible, los

obstáculos arquitectónicos, de comunicaciones y transporte que puedan existir, con la finalidad de permitir el acceso y uso para las personas con discapacidad (Organización de Estados Americanos, OEA, 1999).

Siendo que nuestra sociedad ha conservado la idea de sobreproteger a la persona con discapacidad, en vez de reconocerles derechos fundamentales los cuales están reconocidos en nuestra Constitución de la República, originando que estas personas sean dependientes y no puedan lograr una autonomía integral, el cual les permita ejercer totalmente sus derechos, asimismo fomentar que el sistema se adapte a las necesidades de las personas con discapacidad (como construir rampas para las personas que usan sillas de ruedas, colocar semáforos con sonido para las personas invidentes o incluir el sistema Braille en los centros laborales).

A partir de estas aportaciones conceptuales el cual permitirá realizar y desarrollar esta investigación: conceptualizando la discapacidad como un término general el cual abarca las limitaciones, las deficiencias y las restricciones de la participación que tiene una persona en la sociedad a raíz de sufrir de una discapacidad.

2.2.1.1. Dimensiones del derecho a la accesibilidad

Por lo observado en la definición normativa de la Ley General de las personas con discapacidad, se pueden entender hasta tres dimensiones

de la accesibilidad como un principio rector, las cuales, al ser señaladas por (Espinoza & Otros, 2014), pueden ser entendidas del siguiente modo:

a) Dimensión subjetiva:

Se refiere a las personas a quienes les interesa el tema de accesibilidad. Así pues, la subjetividad hace referencia a las personas que tienen alguna discapacidad y son las que deberían exigir la implementación y cumplimiento de las normas y leyes así como la accesibilidad para todas las personas que tienen un tipo de discapacidad.

Al respecto afirman (Espinoza & Otros, 2014) que *“la accesibilidad es un asunto que engloba a todas las personas, y no solo a una minoría”*.

En ese sentido, los citados, en afán de demostrar o defender la acepción de accesibilidad expuesta señalan algunas ratios de importancia, que son resultado directo de la consideración de la accesibilidad:

- **Se construye ciudadanía**, teniendo en cuenta que todos disfrutamos de derechos civiles y políticos, logrando así que todas las personas con o sin discapacidad sean reflejados en un país.

- **Somos mucho más igualitarios**, de alguna manera las desigualdades físicas o materiales que puedan diferenciar cuando a la persona con discapacidad las percibimos como personas inferiores a las que no se las debiera incluir en la sociedad.
- **Se fortalecen valores**, así como también el entorno familiar, afectivo o social están impregnados por la práctica de valores comunes, que deberían de desarrollarse en función a la empatía, el respeto y la no discriminación.
- **Se forman nuevas sociedades**, de modo que es importante que el cambio se de en la sociedad y en las personas bajo la perspectiva de cambios en relación a los derecho y valores que toda persona tiene en un estado.

Para concluir, la dimensión subjetiva busca fomentar la participación de todas las personas en conjunto, para conseguir un entorno físico o social accesible para todas las personas, donde todos tenemos el derecho de exigir las condiciones mínimas de accesibilidad.

b) Dimensión objetiva:

Desde este ámbito, se llega a la configuración jurídica que se existe

en cada país, entonces mencionaremos el artículo 15° de la Ley General de la Persona con Discapacidad el cual describe que: *“Que toda persona con discapacidad tiene el derecho a acceder, en igualdad de condiciones a los medios físico, a los medios de transporte, a los servicios, a la información y a las comunicaciones, de la manera más autónoma.*

Así pues, sobre la accesibilidad la dimensión objetiva debe ayudar a una mejor configuración jurídica. Esta dimensión hace mención a las leyes y normas que están estipuladas en el país las cuales regulan la accesibilidad, y si estas cumplen con dar la accesibilidad para las personas con o sin discapacidad.

c) Dimensión jurídica-social:

La dimensión jurídica social de la accesibilidad depende de su configuración normativa, de viñete de la aplicación real de valores culturales de respeto hacia las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

Se puede decir que el principio jurídico cobra gran importancia cuando se refiere a la accesibilidad como un tema normativo y en materia de interpretación, así podemos afirmar que la accesibilidad tiene una connotación de orientación de las decisiones políticas y

jurídicas que se tomen respecto de esta. Asimismo, se busca una interpretación jurídica que busque la igualdad en la aplicación de las norma y leyes, las cuales ayuden a atender las intereses, demandas, pretensiones y necesidades de las personas con discapacidad para conseguir una protección adecuada.

En conclusión, podemos decir que la accesibilidad está vinculada con la dimensión jurídica y las decisiones que se tomen tanto a nivel social, económico, político, cultural, jurídico entre otras, sin que vulneren el principio de igualdad y caigan en todo tipo de discriminación arbitraria e injustificada hacia las personas con discapacidad.

2.2.1.2. Marco jurídico del principio de accesibilidad

Dentro del marco jurídico la regulación de la accesibilidad de las personas con discapacidad y en su connotación constitucional, adquiere importancia por su alusión en la carta magna. Así que cualquier restricción al principio de accesibilidad a las personas con discapacidad, vulnera el derecho a la igualdad consagrado en el inciso 2) del **Artículo 2° de la Constitución Política del Perú**.

La Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en la Resolución 1998/31, en su primer fundamento indica que: “*acepta*

que cualquier vulneración del principio a la igualdad y cualquier tipo de discriminación y diferencias negativas para las personas con discapacidad que contravenga las Normas Uniformes de las Naciones Unidas vulnera los derechos humanos de esas personas”.

Los mecanismos internacionales que a continuación mencionamos forman parte del *corpus juris* del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que según la Corte Interamericana está conformado por instrumentos internacionales de contenido y efectos jurídicos. De manera legal, el principio de accesibilidad e igualdad está regulado en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIM. La ordenación del derecho a la igualdad como un derecho fundamental se encuentra plasmada en la Constitución Política del Perú en su artículo 2 inciso 2) donde menciona que toda persona tiene derecho: *A la igualdad ante la ley. Y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole.* La descripción proporcionada por la Constitución es breve, pero esto no es impedimento para realizar dicha interpretación y dar alcances sobre este derecho fundamental.

En cuanto a la igualdad como *equiparación en el cual el ideal es que todas las personas se encuentren en igualdad de condiciones en*

cuanto a los bienes, recursos, satisfacciones, etc., las cuales sean tomadas como relevantes” (Blancas, 2011).

Chipoco, (1981) hace mención a: *la igualdad formal donde menciona que todos los hombres deben ser considerados en igualdad de condiciones, es decir, de sus diferencias personales de sexo, raza, lengua, religión, opiniones políticas y similares. Y que la igualdad sustancial es aquella que debe ser en igualdad de posibilidades, no se debe prescindir del hecho de que son socialmente; en todos los casos, la igualdad jurídica, tanto formal como sustancial, puede ser definida como igualdad en los derechos fundamentales.*

Entonces podríamos decir que existe igualdad formal y sustancial. La igualdad formal menciona que todos somos iguales en esta consideración. La igualdad sustancial promueve valores y principios constitucionales que permitan el ejercicio de los derechos tanto políticos, civiles, y sociales de todas las personas para que sufran de desigualdad, solo por desigualdades de carácter económico u otras. Esta igualdad busca un el equilibrio de bienes y situaciones económicas y sociales (Zagrebelsky, 2011).

2.2.2. Derecho al trabajo

Como ya habíamos adelantado en otros acápite de nuestra tesis, en

su parte teórica, el Estado peruano, de conformidad con los siguientes artículos 3°, 43° y 44° de la Constitución Política de 1993, pretende continuar con el modelo del Estado Social y Democrático de Derecho, tratando de vincular jurídicamente al Estado y a la comunidad.

Así pues, como expone el maestro (Landa C. 2002) que “[...] *Al hacer mención al Estado liberal, donde se ponía énfasis en la libertad frente y contra el Estado, y para garantizar surge el Estado Social y Democrático de Derecho*”; de modo que se [...] *incorporan principios constitucionales, valores y derechos socioeconómicos*” (Landa C. La constitucionalización del Derecho peruano del año 2013, al mismo tiempo que la Constitución se oficializa como norma democrática de carácter vinculante para los ciudadanos y poderes públicos, en la medida que tienen el deber de cumplirla y defenderla.

Como lo estableció el propio Tribunal Constitucional en la sentencia N° 0008-2003-AI/TC. En ese sentido, afirma (Landa C., 2014) que el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho: “*Constituye la defensa de toda persona y el respeto a su dignidad el cual constituye el fin supremo de la sociedad y del Estado, según está estipulado en el artículo 1 de nuestra Constitución Política de 1993*”.

2.2.2.1. Antecedentes formativos del Derecho del trabajo

Cuando hablamos del Derecho al Trabajo, podemos decir que es esta disciplina jurídica nació como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de una relación laboral, así pues, (Landa C., 2014), al describir estas situaciones contextuales, indica la naturaleza de las relaciones laborales, bajo los siguientes supuestos:

- a) todo trabajador, pone su fuerza de trabajo y su mano de obra a disposición;
- b) Y el empleador, es quien se beneficia de las tareas que son realizadas por el trabajador.

En ese sentido este ocasionaba a que el empleador se imponga al trabajador, generando que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para poder desarrollar sus labores.

El Derecho al Trabajo se origina como una forma de establecer una igualdad frente a la desigualdad económica por parte de los empleadores, determinando que todo trabajador debe contar con las condiciones mínimas en el marco de una relación laboral, las cuales debían ser implementadas por el

empleador. Si bien a la actualidad la desigualdad todavía persiste, los derechos laborales buscan equilibrar la situación.

2.2.2.2. Definición del derecho al trabajo

Por lo expuesto por Neves (2007), el derecho al trabajo busca “regular la obtención de ganancias de los empresarios, en función al trabajo que realizan las personas, la cual debe de ser controlada, y encauzada para no generar conflictos individuales y sociales que se originan la relación empleador y empleado”.

Del Derecho al Trabajo y la protección laboral tenemos las siguientes características, según señala Landa C. (2014) citando a Neves, (2007):

- a) Trabajo;
- b) producción;
- c) por cuenta ajena;
- d) libre; y
- e) subordinación.

De este modo, sólo aquellas cumplan con dichos requisitos se verán tuteladas por el Derecho al Trabajo y su reconocimiento constitucional.

En tal sentido, el Derecho al Trabajo es la disciplina que se encarga de reglamentar la relación laboral, dentro de la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos o más sujetos nombrados como “empleador” y “trabajador” (Boza, 2011); siempre pretendiendo establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la inmensurable desigualdad.

Para nuestro Tribunal Constitucional, como se señala en su sentencia N° 10777-2006-PA/TC; el derecho al trabajo se establece: “[...] *es una condición entre trabajador y empleador, y de esa manera se busca restablecer el inmenso desequilibrio de desigualdad económica entre las partes, a través de la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador*”.

El Tribunal Constitucional ha indicado en esta sentencia que recae en el expediente N° 6612004-AA/TC: “[...] *el derecho a la libertad de trabajo, es el derecho de todo trabajador busca, para poder realizar una actividad que mejor responda a sus expectativas, a poder elegir un centro laboral, a la libre elección de poder aceptar o no un trabajo y la libertad de cambiar de empleo*”.

De este modo, por su definición, doctrinaria y

normativa: “[...] *el contenido primordial del derecho al trabajo tiene dos aspectos: uno general, que supone la aplicación de mecanismos de protección a favor del trabajador, conocido como principio protector del estado, y otro concreto que se manifiesta en las diversas etapas del desarrollo en la relación laboral (contratación, promoción, extinción, etc.)*” (Toyama, 2003).

El derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales. Así una vez decretado y reconocido, este derecho dará inicio a un proceso de constitucionalización que llegó a la más alta confirmación de los derechos laborales. (ErmidaÓ, 2009).

Con ello, se buscaba, como señala (Baylos, 1991): *“mejorar la noción tradicional en la cual el contrato de trabajo era a favor del empleador, en la que los derechos civiles del trabajador quedaban en la “puerta del centro laboral”, careciendo de relevancia en la relación contractual”*.

Cabe destacar al primer texto constitucional el cual

reconoce los derechos sociales, incluyendo a los derechos laborales, razón por el cual se convirtió en “*modelo y ejemplo de muchas otras legislaciones*” (Noriega, 1988).

Fue así que la Constitución de Querétaro de 1917 expresó “la obligación de intervenir directa y activamente en la economía de la nación el cual ayude a regular y proteger los derechos de trabajadores entre ellos obreros y campesinos”, reconocidos en el artículo 123 del texto constitucional, tales como:

- a) La protección frente al despido arbitrario, contenida en su artículo 123°, XXII.
- b) La jornada máxima de ocho horas, contenida en su artículo 123°, I.
- c) La Sindicalización de trabajadores y agremiación; señalada en su artículo 123°, XVI.
- d) Descansos semanales; contenido en su artículo 123°, IV
- e) El salario mínimo; señalado en su artículo 123°, VI

A diferencia de otros países, en el Perú no se

presentaron dichos fenómenos todavía hasta el siglo XX. El trabajo en nuestro país estuvo marcado por condiciones deplorables, incluso involuntarias. (Chipoco, 1981).

A lo que señala Boza (2011), *“En el Perú hasta mediados del siglo XX, cuando se dio el crecimiento de las zonas urbanas y el lento desarrollo industrial y comercial conllevó al desarrollo de los primeros centros de trabajo, dando paso a la creación de las primeras organizaciones sindicales peruanas”*.

Posteriormente se dieron protestas para el reconocimiento de la jornada de las ocho horas laborales en nuestro país, el cual se promulgó en la Constitución de 1920.

Al respecto, Blancas (2011) indica que dicho texto constitucional representó: *“Se incluyó por primera vez en un texto constitucional, el título IV Titulado ‘garantías sociales’, el cual reconoce derechos laborales, estableciendo criterios para la legislación laboral y enunció diversas normas de competencia laboral.”*

De este modo, si bien existió otro avance con la constitucionalización de los derechos laborales en la Carta

Magna de 1933, *es recién cuando con la Constitución de 1979 el Perú acoge el modelo de Estado Social, Democrático, entendido así este texto constitucional definió al Perú como una estado democrática y social, independiente y soberana basada en el trabajo publicada en la Constitución Política del Perú de 1979, Artículo 79* (Landa C., 2014).

Gracias a ellos se dio gran avance en el reconocimiento de derechos laborales en nuestro ordenamiento” (Boza, 2011).

Por lo que, dentro de este marco constitucional, *“Corresponde al Estado establecer las condiciones sociales y económicas para promover el empleo, basadas en la igualdad de oportunidades, erradicar la pobreza y de amparar al trabajador frente al desempleo y el subempleo.* (Landa C., 2013).

El Estado debe de proteger el ámbito laboral, de modo que se consagre 1) la estabilidad laboral, 2) la remuneración mínima vital, 3) la jornada de ocho horas diarias, 4) los derechos de sindicación, de seguridad social, huelga y negociación colectiva, entre otros. Y al entrar en vigencia la Constitución Política de 1993, redujo derechos previstos por la Constitución de 1979, especialmente a los derechos

sociales. (Abad, 2010).

De los instrumentos más relevantes para efectos de apreciar los alcances del derecho comentado, tenemos:

- a)** El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual deben de prever las medidas adecuadas para garantizarlo, orientación y formar profesional, para una ocupación plena y productiva (artículo 6);
- b)** La Declaración Universal de Derechos Humanos, destaca la importancia de la libertad de poder elegir un trabajo en condiciones igualitarias y satisfactorias, así como ser protegidos contra el desempleo (artículo 23);
- c)** El Protocolo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en principio de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, menciona que el derecho al trabajo incluye las oportunidades que se tiene para obtener un ingreso que le permita llevar una vida digna, así como acceder a una orientación vocacional y programas de atención familiar (artículo 6).

Todo este contenido forma parte de la Constitución, que incluye a los instrumentos internacionales dentro de la interpretación constitucional.

En la Constitución el derecho al trabajo se halla en el artículo 22°, donde se señala que: *“El trabajo es un derecho y debe, es un medio de realización personal y es base del bienestar social.*

2.2.3. Aspectos vinculados al acceso al trabajo de las personas con discapacidad

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por intermedio de la Resolución Directoral N°007-2015-MTPE/3/17, autorizan instrumentos que ayudaran para la aplicación de metodologías del empleo para personas con discapacidad, definiéndolo como: MTPE (2015), “El llamado Empleo con Apoyo es entendido como un sistema de inclusión laboral, basados en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona con discapacidad. El cual apunta a obtener un empleo integrado y remunerado en la sociedad dentro de las empresas, con apoyos individualizados.

El empleo con apoyo es un método de inclusión laboral, el cual tiene como finalidad brindar un trabajo integrado y que sea retribuido

económicamente dentro de empresas, el cual garantice un óptimo ámbito laboral. Según Molina (2016), el objetivo es que las personas con discapacidad consigan un mayor nivel de autonomía y vida independiente, el cuales les permita conseguir un empleo. De esta manera las personas con discapacidad podrán acceder a un empleo con Apoyo; esta modalidad de empleo está orientada a la inserción laboral en un ámbito normalizado, conseguir el apoyo necesario, tanto dentro y fuera del entorno laboral, el cual ayudara a conseguir la integración plena del trabajador en un puesto laboral. (p. 7)

Las citas mencionadas afirman que el empleo con apoyo busca que las personas que tienen un tipo de discapacidad puedan acceder a un trabajo; por esta razón se busca que consigan una mejor autonomía con ellos mismos.

Además, Molina (2016), aporta que una de las principales herramientas para realizar las actuaciones de Empleo con Apoyo es la llamada figura mediadora, desde la elaboración para el desarrollo de las habilidades necesarias, hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo. Ahora la figura del preparador laboral es indispensable en el proceso de incorporación laboral, quien es el guía del trabajador con discapacidad, que se encarga de brindarle el soporte necesario y adecuado a la persona. Se podría decir que es la persona que la acompaña en todo

su proceso, también la prepara para el desarrollo de las actividades que tiene que realizar laboralmente y está asesorándola permanentemente hasta que se adapte a su nuevo empleo.

Becerra, Montanero y Lucero (2012), nos explican que los inicios del empleo con apoyo a personas con discapacidad estuvieron controlados por experiencias de rehabilitación ocupacional, teniendo primero la formación previa de los trabajadores antes de su inserción en sus respectivos puestos de trabajo. Se trata de un modelo de formación y colocación, que recibió la denominación de **TRAIN AND PLACE**: que significa entrenar y colocar. (p. 11). Significa que, en un principio, se cuenta con personal de apoyo para las personas con discapacidad, teniendo primero la formación previa de los trabajadores discapacitados en ciertas actividades antes de acomodarlos a su nuevo puesto laboral. Así el empleo con apoyo es la oportunidad que se le brinda a las personas con algún tipo de discapacidad de poder insertarse a un ámbito laboral con personas comunes; por ende, poder compartir y mostrar su capacidad en la comunidad trabajando.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de generar medidas para fomentar el empleo, estrategias para la incorporación de las personas con discapacidad en diversos programas de formación laboral, siendo prioridad incluir estrategias, componentes y

metodologías especializadas para optimizar su eficacia. Es así que la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. (p. 9) Se refiere al derecho de trabajar en iguales condiciones, por esta razón, el ministerio de trabajo y promoción de empleo está comprometido en generar nuevos proyectos y fomentar empleos accesibles que permitan incorporar a las personas con discapacidad en los programas laborales.

2.2.4. Derechos vinculados al principio de accesibilidad

Si hablamos de la no discriminación y el derecho a la igualdad, se han convertido en principios para pasar a ser derechos transversales del ordenamiento jurídico. Respecto al derecho a la igualdad debemos tener en cuenta dos aspectos: 1) igualdad ante la ley y 2) igualdad en la aplicación de la ley. (Soto, 2012) define como un problema de aplicación de la igualdad ante la ley, esta se da cuando existe un límite constitucional a la actuación del legislador cuando al momento de la elaboración de las normas, las cuales no deben de vulnerar el principio de igualdad de todas las personas. Constituye un compromiso de todos los organismos públicos, de no aplicar la ley de manera distinta. (Soto, 2002, p. 96).

Como consecuencia, tenemos que nuestra Carta Magna, reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe todo tipo de discriminación en cuanto a origen, raza, sexo, cualquier otra índole, y otros. Podemos entender que el acto de “discriminar” es la manera de hacer distinción o diferenciación el

cual tiene una calificación peyorativa o negativa, un trato humillante.

Asimismo, la doctrina hace mención a actos de discriminación que no deben estar justificada en causas razonables, objetivas y proporcionales, pues no toda distinción o desigualdad es considerado un acto de discriminación. Ante esta posible doble definición, (Reyes, 2010) señala menciona que existen dos tipos de discriminación, una en el sentido estricto, que menciona que existirá una discriminación cuando se compruebe un trato diferenciado que se sustente en algún motivo ilegal. Y en el sentido lato, será tomado como discriminación todo trato diferenciado que no se justifique en una causa objetiva o razonable. (Soto, 2010, p. 85).

Dicho así según datos de la página principal de la Organización Internacional del trabajo OIT, más de mil millones de personas, padece alguna forma de discapacidad ya sea mental, física psíquica, o sensorial. En nuestro país, los derechos de las personas con discapacidad son tan reciente que la primera encuesta nacional sobre personas con discapacidad se desarrolló por el INEI el cual data del año 2012, la cual arrojó que 28 millones de personas es discapacitado, siendo un aproximado de 5.2% de la población peruana. Siendo, 820731 son mujeres (siendo más de la mitad) y 754 671 son hombres. Llegando a iniciar programas de concientización, orientación y defensa de los

derechos de las personas con discapacidad, los cuales resultan insuficientes. Estas instituciones encargadas de dichos programas son: el Ministerio de trabajo y promoción del empleo, Essalud y Ministerio de Salud.

Los primeros precedentes jurídicos sobre discapacidad se dieron en materia de Derechos Humanos, el cual lo constituyó la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, siendo la primera base para la formalización de los derechos de las personas con discapacidad y fue asumida por la mayor parte de los miembros de dicha Organización. Éstos se concentran principalmente en proteger a las personas discapacitadas de la discriminación y generen igualdad de oportunidades para una participación activa en la Sociedad: (artículos 3°, 21°, 23°, 25°).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948, sostiene que: "La DUDH contiene las bases normativas que dirigen la formulación de estándares sociales referentes a las personas con discapacidades".

En el artículo 25°, de la DUDH hace mención a los derechos socio-económicos de las personas con discapacidad, el derecho a un nivel de vida conveniente contando con los servicios básicos el cual deben de estar

acorde a sus necesidades y más aún el derecho a servicios sociales contra el desempleo, enfermedad, discapacidad, viudez, vejez. El artículo 7° hace mención a que se debe de garantizar la igualdad ante la ley y la protección para todas las personas, incluso protegiéndolos de la discriminación; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) (Artículo 26°).

Para profundizar en las estrategias de implementación de los derechos establecidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual decretó que: La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971), el cual fue proclamada por la ONU y establece que: "Toda persona que tiene retrasado mental debe disfrutar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los derechos que tienen todas las personas. Y de acuerdo a "La Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975), el cual fue adoptada por la Asamblea General de la ONU es el primer documento importante el cual trató de definir el término "discapacidad". También la Declaración de los Derechos de la Persona Sorda y Ciega (1977). En el Artículo 1° establece que "toda persona sorda y ciega tiene los mismos derechos a disfrutar de los derechos universales consagrados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, haciendo respetar los derechos establecidos para todas las personas discapacitadas.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de

Discriminación contra la Mujer, sostiene que "Las Mujeres Discapacitadas afrontan una doble discriminación por su género, y su discapacidad". En la Observación general N° 18, menciona que las mujeres con discapacidad son un grupo particularmente vulnerable y recomiendan que los gobiernos manejen y actualicen sus reportes sobre las medidas que se hayan tomado asegurando que las mujeres con discapacidades puedan participar en todos los ámbitos sociales y culturales y se les permita acceder a la educación y empleo, servicios médicos y de seguridad social.

El mayor logro se dio el Año Internacional de las Personas con Discapacidad (1981) que fue la creación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1982). Dicho programa es una estrategia global para estimular la prevención de la discapacidad, la readaptación y la igualdad de oportunidades, el cual quiere lograr la participación activa de las personas con discapacidades en la vida social, también enfatiza la necesidad de comenzar a ver la discapacidad desde el panorama de los derechos humanos.

El Convenio (N°. 159) sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas (1983) Este tratado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), obliga a los Estados a revisar periódicamente sobre la readaptación profesional de las personas invalidas (artículo 2). Asimismo, enfatiza sobre la igualdad de

oportunidades para lograr la igualdad efectiva y de trato igualitario (artículo 4°).

En la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) (artículos 2°, 6°, 12°, 23°, 28°). Hace hincapié a la discapacidad como una causal prohibitiva de discriminación (artículo 2). Asimismo, el artículo 23° trata sobre los derechos de los niños con discapacidad y establece que éstos deben de gozar de una vida plena y digna el cual les permita una participación plena en la sociedad.

Las Normas Uniformes son un conjunto de normas de derechos humanos completos en lo que se concierne a normas sobre discapacidad el cual adoptan un firme compromiso político y moral para lograr la igualdad de oportunidades, el cual es supervisada por un Relator Especial sobre Discapacidad. El primer Relator Especial llamado Bengt Lindqvist (sueco), fue designado en 1994, y su mandato fue renovado en dos ocasiones más, en 1997 y 2000. En el año 2003, Sheikha Hessa Khalifa bin Ahmed al-Thani (Qatar) fue nombrado Relator Especial por el período de 2003-2005.

La Declaración de Beijing sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2000) hace un llamado para mejorar los estándares de vida, a la igualdad de participación y la eliminación de tratos discriminatorias.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el supremo

organismo a nivel internacional en temas laborales y es por medio de ella que se den los precedentes jurídicos más remotos, en tema de discapacidad. De La Cueva (1991, p. 56) confirma que la OIT fue creada a raíz de la interrupción del desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo con motivo de la guerra europea de 1914". Fue así que en 1925, la Conferencia Internacional del Trabajo emite una importante acotación sobre la indemnización por accidentes de trabajo.

Cabe mencionar que los principales intérpretes en contra de la discriminación de estos grupos vulnerables son la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), son ellas a quienes la comunidad internacional les ha encomendado el trabajo de promover la igualdad y la readaptación de todas las personas con discapacidad.

- Tratados internacionales sobre la discapacidad:

La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental en 1971, hace mención a la necesidad de proteger a las personas con retraso mental del abuso y la explotación, así como tener los mismos derechos de todas las personas, y gozar de derechos de acuerdo a sus necesidades tanto en la salud, educativo e integración. Asimismo, la declaración dio un gran

importante avance en el tratamiento jurídico de las personas con discapacidad. En el artículo 12 de la CDDP, hace mención a varios enunciados problemáticos. Entre ellos el concepto de «retrasado mental» dicho termino resulta inaceptable. En segundo lugar, la necesidad de proteger los derechos de las personas físico - mentales desfavorecidos y poder asegurar su bienestar y su rehabilitación”. Y en tercer y último lugar, es con respecto a la protección de las personas con discapacidad mental los cuales requieren de una protección de su persona y sus bienes, mediante el cual se deberá salvaguardar y proteger al retrasado mental contra toda forma de abuso.

El segundo de los documentos hace mención a la Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975, el cual fomenta la protección de las personas con discapacidad a nivel nacional e internacional, y reconoce que deben gozar de los mismos derechos políticos y civiles que las demás personas, deben recibir protección frente a cualquier tipo de abuso, explotación, o trato denigrante y a disponer de ayuda legal gratuita.

- Corte Interamericana y pronunciamientos:

En la primera declaración de la CIDH se presentó el informe No. 63/99, teniendo como interpretación los Principios para el amparo de los enfermos mentales y una mejor atención a la salud mental, estos principios nacen dentro del marco del Sistema Universal de Protección de

los Derechos Humanos. Cabe mencionar que la ONU indica que “todas las personas sin exclusión tienen derecho a una mejor atención en cuanto a salud mental, que será parte de un sistema de asistencia sanitaria y social”.

En el análisis que realiza la CIDH establece que debe darse el cumplimiento por parte de los Estados, los cuales están obligados a prestar todo tipo de atención y rehabilitación, así debe asegurar la integridad personal de todas las personas con discapacidad. En este sentido, y conforme a las normas del mismo informe de la CIDH, el encarcelamiento de un discapacitado mental en condiciones lamentables y sin tratamiento médico es considerado un trato inhumano y degradante”.

- Cuota de ley y la igualdad ante la ley:

En el año 2008 se consagró en los Derechos Humanos el tema social de la discapacidad, con la vigencia de la Convención de Personas con Discapacidad (CDPD), El cual menciona que la discapacidad no es una casualidad de la persona, sino que inicia de la interacción entre las deficiencias mentales, físicas, psicosociales y sensoriales de una persona y los obstáculos que establece la sociedad. En ese sentido, una persona será considerada discapacitada en tanto la sociedad la discapacite por medio de sus diversas barreras actitudinales, físicas, socioeconómicas, y otras.

De tal manera, con respeto al derecho al trabajo, el artículo 27° de la Convención de personas con discapacidad, considera que el Estado tiene diversos deberes para con las personas con discapacidad y que deben de buscar la inserción en el mercado laboral y que se le reconozca como personas con capacidad iguales. Entre las obligaciones que se tiene, mencionaremos a:

- (i) A el otorgamiento de empleo a personas con discapacidad en el sector público y privado
- (ii) El fomento de oportunidades de empleo en el ámbito laboral;
- (iii) El fomento del empleo en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes.

Asimismo, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el dictamen del caso Liliane Gröninger y otros vs. Alemania ha hecho énfasis sobre las medidas que se deben de adoptar para conseguir la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral. En función a ello, se le solicito a Alemania que cambie ciertos lineamientos de su política, para la integración de las personas con discapacidad, el cual no venía siendo objetivo para lograr la inserción de las personas discapacitadas en el ámbito laboral.

- ¿Qué políticas ha adoptado el Estado peruano para este tema?:

Teniendo en cuenta el deber de dar cumplimiento a sus obligaciones tanto nacionales como internacionales, el Estado peruano opto por un sistema de cuotas en favor de las personas con discapacidad para dar así cumplimiento y lograr su inserción al mercado laboral. El artículo 49° de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley Nro. 29973 y los artículos 53°, 54°, 55° y 56° del Reglamento de la Ley PGCD, establecieron algunas diferencias en su ámbito de empleo según sea en el sector público o privado.

En el caso del sector público, están obligados a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5 por ciento del total de su personal, incluyendo al personal de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú. Mientras que en el sector privado la norma establece que podrán contratar en función a la cantidad de trabajadores que laboran, siendo que si trabajan más de cincuenta personas están en la obligación de contratar a personas con discapacidad en proporción de un 3 por ciento de su personal.

La normativa ha establecido sanciones en casos de incumplimiento y las entidades encargadas de supervisar son la Superintendencia Nacional de Fiscalización Labora, la Autoridad Nacional de Servicio

Civil y El Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, el cual busca frenar la discriminación que existe en el país, para dar cumplimiento a las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

- Igualdad de ley y ante la ley:

La igualdad es considerada un valor de alcance general junto a la libertad, el cual es indispensable para el cimiento de un Estado democrático y social. Se apoya en el reconocimiento a la igual y la dignidad de todos los seres humanos por el hecho de serlo, cuando hablamos de dignidad el cual es innata a la persona.

La igualdad se establece en el sistema desde el punto de vista no discriminatorio de las personas por parte de los órganos del estado (principio de igualdad) así como un derecho particular de cada persona de ser protegido (el derecho fundamental a la igualdad), la igualdad se da en dos dimensiones, la primera que es formal o jurídica de carácter más individual (la igualdad de trato ante la ley), y la material o real (que supone la búsqueda de la igualdad para mejorar su condición de vida de los más desfavorecidos).

2.2.5. Teorías sobre la discapacidad

El término teoría indica que un resultado particular ha sido predicho por la teoría, pero no ha sido aún observado. Y la discapacidad es un

hecho presente e inherente a la persona humana. En este trabajo conoceremos los enfoques sobre la discapacidad.

En nuestra sociedad peruana el siglo XXI trajo consigo una nueva forma de concepto sobre la persona con discapacidad, descartando las antiguas concepciones y así dar a su tratamiento, asistencia, educación e integración de las personas con discapacidad con plenos derechos en la sociedad. Todos estos logros son producto de todos los profesionales, investigadores y los protagonistas que fueron afectados, fueron los artífices de estos nuevos enfoques que han buscado cumplir y fomentar el mejoramiento en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Según Mac Lauglin y otros, (2009, p. 68) Se ha comenzado a obtener un amplio reconocimiento mediante organizaciones locales, nacionales e internacionales que buscan defender la igualdad oportunidades de las personas con discapacidades. Es así que podemos mencionar al modelo social, menciona que una de las causas que originan la discapacidad es sociales, son las limitaciones de la propia sociedad las que dificultan la inclusión social.

El segundo presupuesto se refiere a la utilidad de la persona para la sociedad, visto desde ese punto de vista las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, también sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad se encuentra íntimamente relacionado con la

inclusión y la aceptación de las personas con discapacidad. Así podríamos decir que, el problema no es la persona con la discapacidad, sino la sociedad en la que vivimos, que no provee las condiciones necesarias como accesibilidad, implementación de libros en braille, interprete de lenguaje de signos, etc., las cuales no les permite su inclusión.

El desafío se centra en la sociedad, la cual se debe de acomodar en función a las necesidades de las personas con discapacidad teniendo en cuenta sus discapacidades, desarrollando estrategias de rehabilitación asegurando la inclusión en las actividades y servicios sociales, teniendo acceso a los servicios básicos, siendo fortalecidos por el un servicio multidisciplinario para las personas con discapacidad

Diversos autores mundiales han trabajado dando sus aportes, hay quienes lo tratan desde el punto de vista de la enfermedad, así como quienes lo plantean como un problema social así, la perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad de Barton y Otros (1998), considera a la discapacidad como un problema social vinculado con la integración a la sociedad, por tanto, puede explicar la discapacidad como discriminación y exclusión social hacia todas las personas con discapacidad.

Mientras que el modelo Médico tiene dos características principales: Primeramente, diferencia a las personas como "normales" o

"anormales" (por ejemplo, personas con discapacidad), así es que define lo "normal" como una condición o estado deseable. Segundo, se habla de llegar a ser "normales", con la rehabilitación quien considera que es el único camino correcto hacia esta "normalidad". Por lo tanto, lo único que puede remover las barreras que obstaculizan la participación de las personas con discapacidad en la sociedad donde vivimos. Según Barton y otros (1998, p.56) "la discapacidad es inseparable del medio social y es el reflejo de que algo funciona mal en la sociedad y no en las personas con discapacidad."

Para muchas personas con discapacidad constituye uno de los anhelos primordiales es la búsqueda de la igualdad, pero en nuestra realidad son pocos los empleadores que contratan a personas con discapacidad, y en épocas de crisis son las primeras en ser despedidas, las personas con discapacidad han vivido en un mundo político, intelectual y cultural cuya constitución las excluye y las consideran como un problema, por lo que es necesario cambiar esto, para lograr un mundo justo para todos y sin discriminación.

2.2.6. Legislación comparada

- **Brasil:** La ley N° 13146 se reglamentó firmemente, imponiendo que las empresas privadas y públicas contraten a personas discapacitadas respetando y acatando el cupo del 4% en personas discapacitadas. Es

así que disminuyó el problema, contando solo con un 10% de desempleados, siendo Brasil el país con más inclusión laboral en Latinoamérica.

- **Uruguay.** - La ley N° 16095 dispuso para poder emplear en el sector públicos el cupo del 4% llegando a un mínimo de personas con discapacidad. Es importante señalar que para poder calificar debía ingresar por concurso otorgándole todas las facilidades para poder realizar su trabajo.
- **Argentina:** La persona con discapacidad es considerada como aquella que tiene una alteración funcional tanto física como mental, el estado de Argentina da protección laboral a los discapacitados en los temas de afiliación y para que puedan incrementar su desarrollo mediante el apoyo gratuito.
- **España:** Se viene generando un cambio especial de protección a las personas con discapacidad con respecto a la discapacidad de acuerdo a la inclusión laboral, en el año de 1982 se dictó la ley de la inclusión de personas minusválidos donde se presentó políticas públicas de discapacidad, las cuales hacen mención a la cuota laboral para PCD es el 2% para sector público y privado que cuenten con más de 50 trabajadores, sin embargo en el 2003 se estableció una nueva ley en donde se sancionan aquellos actos discriminatorios. Existiendo tres tipos de empleos para las personas con discapacidad: el empleo

ordinario; que abarca el mercado laboral regular, el empleo protegido; respecto a espacios especiales para la persona con discapacidad.

— **Ecuador.** Es considerado uno de los países con mayor demanda de empleo donde existe una cuota reservada con respecto al total de empleadores públicos y a estas personas se les otorga el trabajo dependiendo de sus potencialidades, capacidades y talentos. La cuota laboral es del 4% a empresas que poseen más de 25 trabajadores. Las personas con discapacidad que trabajan tienen una reducción de 150% en función al impuesto a la renta. En la Ley orgánica de discapacidades (2012), señala en su art. 51°, la oportunidad de trabajo para las personas con discapacidad, donde legaliza su estabilidad en el trabajo para las personas con necesidades especiales, de esta forma dispone que si el empleador se desiste o niega el derecho ejecutando un despido este estará obligado a indemnizar por el daño causado al empleado.

— **Chile:** La ley declara que sector público como así como el privado deben brindar puestos de trabajo a PCD con la cuota laboral del 2%. Siendo que es considerada la persona con discapacidad como aquella que tiene alguna deficiencia ya sea psíquica, física, o sensorial

En tal sentido la Ley N° 20.422, ley de inclusión laboral en su artículo 43°. Establece los organismos competentes, para promover y

aplicar medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y la no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberán:

- a. Impulsar la creación de tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación
- b. Crear y ejecutar, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.
- c. Fomentar prácticas laborales de inclusión y no discriminación
- d. Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de todas las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

— **Colombia:** a partir de la constitución de 1991, se han dictado algunas disposiciones en relación con la discapacidad, (Cogollo, 2013) Menciona que están estipulados varios artículos los cuales regulan la protección de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollando un apoyo integral social se establece los siguientes artículos: Artículo 13°, 47°, 68. La Ley Colombiana otorga preferencias a aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad en procesos de subvenciones, licitación, o tasas arancelarias.

- **Bolivia: En este país** la cuota laboral es del 4 por ciento y solo es aplicable para el sector público. Aquí se llega a incluir a la discapacidad basada en una educación especial (niños y adolescentes), y con respecto a las oportunidades laborales que éstas tienen, las personas con discapacidad no se le puede restringir de las actividades ya sea dentro o fuera de lo normal.
- **Costa Rica:** Se hace mención a La Ley 8882 a la Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público el cual mantiene un porcentaje que no sea menor al 5% para emplear a personas con discapacidad en la administración pública. Esta ley muestra el interés por las personas con discapacidad dando oportunidad laboral en el país de Costa Rica, el término discapacidad engloba la deficiencia física, mental o sensorial, y con respecto a la ley esta ordena que las instituciones públicas como privadas brinden los servicios básicos a las personas con discapacidad y que el trabajo que realicen sea en comunicación conjunta con sus familiares.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Principio de accesibilidad de las personas con discapacidad:

De acuerdo con Salcedo (2009) consiste el “derecho a acceder, en igualdad de condiciones a los medios de transporte, entorno físico, a los servicios básicos, a la información y las comunicaciones, de la manera más autónoma y segura posible. En ese sentido podríamos decir, el cual

permita a cualquier persona con discapacidad a entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con la plena seguridad de que los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones, están acorde a sus necesidades para un mejor desplazamiento.

2.3.2. Derecho al trabajo:

El profesor De la Cueva, (1997) refiere que *el derecho al trabajo se reconoce en las leyes fundamentales de los derechos humanos, como son el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en textos internacionales como la Carta social europea, y otros*".

2.3.3. Protección a la persona con discapacidad:

Según la Constitución Política del Perú, el cual señala expresamente en su artículo 7º: *"Todos tienen derecho a la protección de su salud, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. Toda persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de atención, readaptación, protección y seguridad"*.

En este sentido se requiere replantear una nueva interpretación tanto de los derechos fundamentales, así como de una reforma constitucional que puedan reconocer los nuevos derechos de las personas con discapacidad por parte del Estado.

2.3.4 Accesibilidad:

El termino Accesibilidad, supone un Derecho que se otorga a todas las personas para tener la posibilidad de poder acceder a una cosa, disfrutar de un servicio, o hacer uso de una infraestructura, así como de entrar, permanecer o recorrer un lugar con la plena seguridad, comodidad y autonomía. En ese sentido podríamos decir, el cual permita a cualquier persona con discapacidad a entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con la plena seguridad de que los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones, están acorde a sus necesidades para un mejor desplazamiento.

2.3.5 Readaptación:

Es hacer que una persona se adapte a algo nuevo, a una situación o circunstancia distinta dentro del mismo ámbito en que se encuentra.

2.3.6 Seguridad jurídica:

La seguridad jurídica es la garantía dada al individuo por el Estado, para que de este modo su persona, sus bienes y sus derechos no sean violentados o en el caso que llegara a producirse, estas le serán asegurados tanto por la sociedad. En tal sentido se podría decir que la seguridad jurídica es la «*certeza del derecho*» con la cual cuanta todo individuo de tal modo que su situación jurídica no será cambiada más que por procedimientos regulares.

2.3.7 Discapacidad:

El término discapacidad es aquella condición mediante la cual ciertas personas presentan algún tipo de discapacidad ya sea física, mental, motriz, sensorial, etc.; este término engloba lo que son las deficiencias, restricciones a la participación, haciendo mención a las limitaciones de ciertas actividades que no pueden realizar las personas que padecen de un tipo de discapacidad.

2.3.8 Discriminación:

La discriminación se puede conceptualizar como una práctica que consiste en dar un trato desigual, desfavorable y de desprecio a una determinada persona o grupo, las cuales se dan en un marco de distinción, exclusión o restricción los cuales tienen como propósito limitar a la persona en muchos aspectos ya sea por su condición física, mental, sensorial, entre otras. Toda persona tiene derecho a estar en igualdad de condiciones tanto en el ámbito político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. En el ámbito laboral existe una marcada discriminación contra las personas que tienen algún tipo de discapacidad, entre ellas podemos mencionar cuando no existe un trato igualitario de oportunidades o en el pago.

2.3.9 Trabajo decente:

El trabajo decente, es la aspiración de tener toda persona durante

su vida laboral. El cual representa contar con muchas oportunidades de poder acceder a un trabajo que sea productivo y que los ayude a generar un ingreso digno, el cual les permitirá acceder a un trabajo que les brinde seguridad y protección social para todas las familias, y que puedan acceder a mejores expectativas económicas, de desarrollo personal, de integración a la sociedad, participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y de trato igualitario, lejos de ser discriminados por su discapacidad.

2.3.10 Vulnerabilidad Social:

Es la condición de riesgo que padece una persona, una familia o una comunidad, los cuales son el resultado de una serie de acumulaciones de desventajas sociales e individuales y desprotección, que conllevan a que ciertas situaciones no puedan ser superadas en forma autónoma e independiente, y que conlleva a limitarlos para que puedan incorporarse a las oportunidades de desarrollo en todos los aspectos.

2.3.11 Cuota Laboral:

Es la contratación establecida en el Art. 49 de la Ley N.º 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), que debe cumplir el Estado y las Empresas Privadas donde se determina el 5 por ciento en las Entidades Públicas del total de los trabajadores, y el 3 por ciento en las Empresas Privadas con más de 50 trabajadores.

2.4 Marco Legal

1. El Artículo 2° de la Constitución Política del Perú.
2. El Artículo 7° en el Capítulo II De Los Derechos Sociales y Económicos de la Constitución Política del Perú.
3. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
4. El Artículo 25°, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH).
5. El Artículo 5° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).
6. El Artículo 27° de la Convención de Personas con Discapacidad (CDPD).
7. El Artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973 (Ley GPCD).
8. Los Artículos N° 53, 54, 55 y 56 del Reglamento de la de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley Nro. 29973 (Ley GPCD).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación

3.1.1 Método de Análisis y Síntesis

Para realizar la presente tesis se empleó el método inductivo y deductivo. El método inductivo que es: “aquella que va de hechos particulares a conclusiones de carácter general. Permite estudiar casos particulares a partir de los cuales se saca conclusiones de modo general. Es importantísimo ya que fundamenta la formulación de las Hipótesis, el análisis de leyes científicas y las demostraciones” (Dolorier, 2008, p. 112). Asimismo el método deductivo que es: “aquella que inicia de datos generales válidos para llegar a una conclusión de tipo específico. Mediante ella se confirman los principios descubiertos a casos particulares, a partir de una confluencia de juicios” (Bazán, 2010, p. 90).

3.1.2. Métodos específicos

3.1.2.1. Método Hermenéutico

Este método nos ha guiado, a través del análisis jurídico y la interpretación, explicar y conocer los fundamentos expuestos en relación al principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Mediante este método nos encaminamos hacia el entendimiento y comprensión de actos y expresiones humanas para desentrañar el contexto lingüístico y los cánones del principio de accesibilidad, teniendo en cuenta que la realidad humana es netamente interpretativa.

Esta metodología es primordial para iniciar una investigación jurídica, ya que activa los conocimientos fundamentando lo teórico, de una verdad jurídica mínimamente tratada por la legislación nacional. Por lo que es primordial hacer uso de este método para llevar a cabo un examen muy detallado y real en cuanto a la normatividad jurídica y jurisprudencial a investigar y aclarar.

(Gadamer H.G., 1999) define como método hermenéutico “Es un enfoque amplio que se plantea las condiciones en las que se produce la comprensión de un fenómeno. El carácter abarcador del lenguaje sobre todo lo conocido hace que para la

hermenéutica la interpretación lingüística presente una importancia primordial en cualquier metodología que pretenda alcanzar conocimiento. El enfoque hermenéutico rechaza la lógica instrumental del método científico, ya que se pregunta por los fines y no solo por los medios. El método hermenéutico se inspira en los métodos de la interpretación filológica y de la interpretación estética. La metodología hermenéutica se basa en la idea de que en toda comprensión se da una relación circular entre lo general y lo particular que no puede ser cubierta con un esquema de subsunción”, método que se ha empleado en la presente tesis para conceptualizar las variables de estudio que se han propuesto.

3.1.3. Método particular

3.1.3.1. Método Exegético

En el presente trabajo, usamos el método exegético, para interpretar la aplicación del “principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad”.

Sobre este método, Anchondo (2012), manifiesta que “este método propone ubicar el norte o la dirección correcta de una norma o una cláusula del texto a partir de su literalidad para

darle un significado a los términos empleados en la redacción del legislador o por los contratantes; apoyándose en las reglas gramaticales y el uso del lenguaje en la investigación del significado de los términos en que se manifiesta una disposición normativa”.

3.2 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo básica, ya que a través del estudio se enriquecerán los conocimientos teóricos en el campo del “principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad”.

3.3 Nivel de Investigación

La presente investigación, por sus detalles y objetivos formulados, se sitúa en el nivel descriptivo, ya que su objetivo ha sido determinar cómo se relaciona “el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central”.

3.4 Diseño de la Investigación

Para el presente trabajo se ha trabajado con el “diseño de investigación no experimental transversal o transeccional”, por su naturaleza descriptiva y la ausencia de tratamiento de las variables “tipicidad errónea” y “vulneración del debido proceso”, siendo el objetivo y finalidad el análisis y establecimiento de la relación entre esas variables de estudio en un momento determinado.

El esquema es el siguiente:

M → O

Donde:

M: Muestra: 8 resoluciones del Tribunal Constitucional.

O: Observación

3.5 Supuestos

3.5.1. Supuesto General

“El principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho al trabajo en el Distrito Judicial de la Selva Central”.

3.5.2 Supuestos Específicos

- a) El principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho a la libre elección de trabajo en el Distrito Judicial de la Selva Central.

- b) El derecho al trabajo se relaciona negativamente con el derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Distrito de la Selva Central.

3.5.3. Variables (definición conceptual y operacional)

3.5.3.1 Variables (definición conceptual y operacional)

Variable 1:

Principio de accesibilidad: “Es el derecho para acceder que tienen todas las personas sin ninguna discriminación, en igualdad de condiciones, al entorno físico, los medios de transporte, los servicios, la información y las comunicaciones, de la manera más autónoma y segura posible. El Estado garantiza este derecho a través de los distintos niveles de gobierno, estableciendo las condiciones necesarias para garantizarlo sobre la base del principio de diseño universal”.

Variable 2:

Derecho al trabajo: “Es un derecho humano que garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación. Este derecho es reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, así como en diversos textos internacionales como la Carta social europea, entre otros”.

Cuadro de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES
Principio de accesibilidad	“Es el derecho para acceder que tienen todas las personas sin ninguna discriminación, en igualdad de condiciones, al entorno físico, los medios de transporte, los servicios, la información y las comunicaciones, de la manera más autónoma y segura posible. El Estado garantiza este derecho a través de los distintos niveles de gobierno, estableciendo las condiciones necesarias para garantizarlo sobre la base del principio de diseño universal”.	DIMENSION NORMATIVA INTERNACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la igualdad de oportunidades • No discriminación • La participación e inclusión plena y efectivas en la sociedad
Derecho al trabajo	“Es un derecho humano que garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, con igualdad	DIMENSION SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la libre elección de trabajo. • Derecho al trabajo en condiciones

	<p>salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación. El derecho al trabajo es reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, así como en diversos textos internacionales como la Carta social europea, entre otros”.</p>		<p>equitativas y satisfactorias.</p>
--	--	--	--------------------------------------

3.6 Población y muestra

3.6.1. Población

8 sentencias del Tribunal Constitucional

3.6.2. Muestra

8 sentencias del Tribunal Constitucional

3.6.3. Muestreo

Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia

3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de investigación que se han usado en el presente trabajo son: el análisis documental y la observación.

El análisis documental que es: “un conjunto de razonamientos intelectuales, que indagan como describir y representar los documentos de forma unificada y sistemática para facilitar su recuperación. También comprende el procesamiento analítico- sintético que incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación,

extracción, traducción y la confección de reseñas” (Arnao, 2007, p. 53).

También se ha usado la observación, que es una técnica que “busca instaurar relaciones entre el objeto analizado y lo que se pretende conocer o verificar de él. Para ello el investigador se vale de toda su capacidad intelectual y mecánica, y puede utilizar elementos y maquinarias que enriquezcan su capacidad de análisis y que brinden una mayor cantidad y calidad de datos” (Salazar, 2010, p. 53).

3.7.1 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos usado para el presente trabajo es la “ficha de observación”, cuyo propósito es analizar los casos de la jurisprudencia sobre al principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

3.7.2 Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se ha considerado el siguiente procedimiento:

1. Selección del instrumento de investigación.
2. Aplicación del instrumento de investigación en la muestra seleccionada.
3. Análisis y registro de los datos recolectados.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

A. Investigación documental

Para la recolección de datos de las variables la fuente de información han sido las Resoluciones del Tribunal Constitucional y como instrumento la “Ficha de recolección de datos de las Resoluciones del Tribunal Constitucional sobre casos laborales que involucran a las personas con discapacidad”, el cual fue desarrollado por los investigadores. El instrumento consta de datos generales, otra parte con las variables e indicadores para recoger información del tema de estudio y concluyendo, las apreciaciones sobre los fundamentos jurídicos, antecedentes, análisis y parte resolutive analizadas y resueltas por el Tribunal Constitucional en relación con los indicadores y el pronunciamiento respectivo.

B. La Observación:

La observación que “es una de las formas más sistematizadas y lógicas para el registro visual y verificable de lo que se quiere conocer, utilizando los sentidos para describir, analizar, o explicar desde un punto de vista científico, válido y confiable algún hecho, objeto o fenómeno desde una forma participante, no participante, estructurada o no estructurada; de esta forma se requiere que el observador cuente con habilidades y destrezas especiales para desarrollar este proceso con calidad. De este modo la observación, requiere de un sujeto que investiga y un objeto a investigar, tener claros los objetivos que persigue y focalizar la unidad de observación”.

(Guillermo Campos C. y Nallely Emma Lule M. 2012, pag. 49)

C. Análisis documental

Mediante esta técnica se han extraído las ideas más importantes de cada una de las ocho sentencias del Tribunal Constitucional que se han considerado en la muestra, estableciendo las relaciones sobre las variables de estudio, con la finalidad de interpretar y exponer el contenido de ellas de forma clara y precisa. El análisis documental ha permitido que la información estudiada y analizada fuese utilizada para encontrar en las resoluciones, los fundamentos fácticos y jurídicos, por el cual resolvieron casos de personas con discapacidad, afectándole de cierta forma sus derechos en el ámbito laboral.

3.9. Rigor Científico

Mediante la presente investigación se ha incluido el objeto de estudio a partir de diversos puntos de vista o teorías orientadas al tema de estudio, los cuales han permitido una contraposición y comparación entre las variables de estudio, con lo cual, se ha realizado un mejor análisis.

La credibilidad de la investigación, se ampara desde la información y el diseño, que pueden ser replicables y polémicos porque son fundamentos derivados de las variables “Principio de accesibilidad” y “Derecho al trabajo”, teniendo en cuenta que los métodos son rigurosos y consecuentes en cuanto a las variables.

Asimismo, la confiabilidad manifiesta la coherencia entre la variable “Principio de accesibilidad” y “Derecho al trabajo”, en la pregunta de investigación: ¿En qué medida se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central?; en el supuesto planteado: “El principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central”.

En cuanto a la relación con la adecuación metodológica, la pregunta general del trabajo de investigación expresa la coherencia entre el método planteado y la coherencia con el tema de “la Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad”, dándose que el análisis de datos está relacionado tácitamente con lo que se investiga.

3.10. Aspectos éticos de la Investigación

El estudio de “el objeto de la investigación se encuentra concatenada a una dirección ética de: imparcialidad, honradez y respeto a los derechos de igualdad y terceros” (Universidad de Celaya, 2011). Se ha tomado responsabilidades éticas durante todo el proceso de la investigación, para llevar a buen término el tema de “la relación entre el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad” (Abad y Morales, 2005).

En la presente investigación, se confirma el respeto sobre los principios éticos, nombrando la “Declaración del compromiso ético, donde se

toma la responsabilidad de no propagar sucesos e identificaciones ciertas en la unidad de análisis”.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

De “la relación entre el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad”, se tiene:

De la Ficha N° 1. De acuerdo al EXP. N° 00393-2013-PA/TC, Cajamarca (Damián Tocas Leiva).

Que se dice bajo el Principio de Accesibilidad, en la Sentencia, el Tribunal Constitucional, ha tomado en cuenta la Constitución Política, en el Art.2°.2, que dice "toda persona tiene igualdad ante la ley", estableciendo que la igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. En el presente caso, ordenar la venta ambulatoria no vulnera ese derecho del

demandante que es una persona con discapacidad y que se dedicaba a vender artesanías dentro del Complejo Turístico Baños del Inca y que debe reubicarse junto a los demás artesanos fuera del recinto. Por ello, descartaron que se haya afectado derecho fundamental alguno. Considerando que a la persona con discapacidad se le da todas las facilidades para desarrollar su labor, el T.C., ha considerado otorgar al demandante ajustes razonables para facilitar su labor, reubicando el stand en un lugar de fácil acceso al público que desee comprar artesanías. Confirmando que se respeta el principio de accesibilidad y que las normas constitucionales son iguales para todos.

Que se dice en cuanto al derecho al trabajo, El Colegiado, tomando en cuenta la Constitución Política (Art.2º.15), que ampara el derecho “a trabajar libremente, con sujeción a ley”, concatenando esta con el Art. 27º, que ha considerado que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, así como elegir la profesión o el oficio que deseen para su subsistencia”. Llegando a la conclusión de que no se ha vulnerado estos derechos al demandante. El T.C. ha advertido que presentar una discapacidad no constituye un argumento válido por sí mismo para obtener un beneficio de forma exclusiva, por lo que la reubicación del puesto de trabajo, no ha afectado ningún derecho, más bien se avala el derecho al trabajo en un ambiente destinado para esa actividad.

De la Ficha N° 2. De acuerdo al EXP. N° 00332-2016-PA/TC, Moquegua (Wilfredo Martin Zapata Zeballos).

Que se dice bajo el Principio de Accesibilidad, en la presente sentencia el T.C. ha

interpretado el Inc. 1 del Art.26° de la Constitución Política que establece que en “la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación”. En este caso, el demandante trabajo como asesor legal en la Oficina Descentralizada de la Derrama Magisterial de Moquegua, mediante un contrato a tiempo parcial, desde el 01AGO2008 hasta el 31DIC2014, indicando que la no renovación de su contrato se debe a su condición de discapacidad, pero no presenta documentación probatoria de ello; la entidad demandada niega esa afirmación y aclara que solo se ha terminado su contrato. Teniendo en cuenta lo normado por la Constitución (Art.27°) que indica, "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", se concluye que no se ha vulnerado este derecho, también no se ha confirmado el despido arbitrario ni la discriminación por su condición de discapacitado físico. El principio de accesibilidad en este caso está confirmado por el tiempo de labor del demandante.

Que se dice en cuanto al derecho al trabajo, el colegiado, amparado en la Constitución (Art.2°.15) que garantiza “el derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley, que es el derecho que posee toda persona para elegir libremente la profesión y el oficio que uno desee”, en el presente caso, el Demandante trabajaba como asesor legal de la demandada hasta el momento de su no renovación de contrato, mas no despido. El T.C. ha hecho un análisis de los principales derechos constitucionales, los cuales no han sido demostrados fehacientemente por parte del demandante su vulneración. También se puede advertir que existe un vacío legal en cuanto a nuestra legislación pues no considera causales específicas en cuanto a la discapacidad o

discriminación por lo que el demandado no ha podido demostrar que haya existido discriminación en el actuar de la demandada.

De la Ficha N° 3. De acuerdo al EXP N° 02194-2014-PA/TC, Tacna (Wilmer Julian Torres Choque).

Que se dice en bajo el Principio de Accesibilidad, El T.C. al analizar el Art. 72 del Decreto Supremo 003-97-TR que indica que “los requisitos de validez de los contratos modales, que estos deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo establecerse en forma contundente su duración y las causas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”. Aspecto que no ha adoptado la demandada, por lo que se habría dado un despido incausado por parte de la empresa Southern Perú, “lesivo a los derechos constitucionales, al trabajo, igualdad ante la Ley, debido proceso y a la protección contra el despido arbitrario, del demandante, por lo que se ordenó la reposición en el cargo de técnico electricista bajo el régimen laboral de la actividad privada del D. Leg. 728”. El T.C. ha determinado que el contrato de trabajo suscrito se ha desnaturalizado y se ha convertido en un contrato a plazo indeterminado. Bajo estas premisas se confirma que hay igualdad de oportunidades para todos cumpliéndose el principio de accesibilidad.

Que se dice en cuanto al derecho al trabajo, El colegiado, considerando el derecho a la libre elección de trabajo (Art.2º.15) que indica que toda persona tiene derecho "A trabajar libremente, con sujeción a ley”, en este caso, el actor se desempeñaba como técnico electricista del departamento de mantenimiento de alta tensión de la Dirección

de Operaciones del área de Cuajone. Hasta la fecha de su despido, sin considerar su condición de discapacidad adquirida en un accidente de trabajo. La legislación nacional, solo considera la condición de discapacidad a las personas que la tienen de manera permanente, mas no es considerada la discapacidad temporal, aspecto que también debe considerar la presente Ley de las personas con Discapacidad y que también está pendiente legislar sobre este tema. En el presente caso, amparando el derecho al trabajo, el Colegiado ha confirmado el despido arbitrario. Acogiendo la demanda de amparo y anulando el despido arbitrario del demandante.

De la Ficha N° 4. De acuerdo al EXP N° 05176-2015-PA/TC, HUÁNUCO (Walter Junior Tucto Quiroz)

Que se dice bajo el Principio de Accesibilidad, El Tribunal Constitucional, ha atendido esta demanda ya que el demandante es una persona discapacitada (hemiplejía y anquilosis articular) y no puede ser discriminado, atendiendo a la Constitución (Art.26°.1) que ampara “la igualdad de oportunidades sin discriminación”, la pretensión del demandante es que “se deje sin efecto el despido arbitrario y se ordene su reposición en el cargo de obrero de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Se alega que el actor fue despedido de forma arbitraria, pues su CAS se desnaturalizó en un contrato a plazo indeterminado bajo el D.L.728”. El colegiado ha atendido esta demanda teniendo en cuenta lo establecido por la Constitución (Art.2°.2) "toda persona tiene igualdad ante la ley". Pero al haber suscrito contratos CAS, esta ha sido desestimada. También se ha considerado lo indicado por la Constitución (Art.27°) "la ley otorga al trabajador adecuada

protección contra el despido arbitrario”, viendo los antecedentes descritos se ha determinado que no existe despido arbitrario sino termino de contrato.

Que se dice en cuanto al derecho al trabajo, el T.C. ha considerado la libre elección de trabajo que está amparada en nuestra Constitución (Art.2º, inciso 15) "A trabajar libremente, con sujeción a ley". El demandante al haber suscrito Contratos CAS, dentro del marco del D.L. 1057, este “no es aplicable la eficacia restitutoria (readmisión en el empleo), sino el régimen de eficacia restitutiva (indemnización)”, por lo que no se ha vulnerado ningún derecho indicado en la Constitución, en sus Artículos 27º y 22º que indican que "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario” y "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona” respectivamente. Mediante el contrato CAS suscrito por el demandante, queda claro que, “se ha tenido una relación laboral a plazo determinado, que termino al vencer su último contrato”, esto es, el 31DIC2013. Por lo que la demanda ha sido desestimada. Demostrándose una vez más que los contratos CAS no protegen ni otorgan derechos al trabajador.

De la Ficha N° 5. De acuerdo al **EXP N° 05371-2016-PA/TC**, CAJAMARCA (Juan Ever Rabanal Pinedo).

Que se dice bajo el Principio de Accesibilidad, el recurrente mediante la demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de San Marcos, “solicita que se deje sin efecto el despido arbitrario que ha sufrido y que, se le restituya en el cargo de jardinero que venía ocupando y se le abonen los costos del proceso”. El Art. 22º de la

Constitución indica: "El trabajo es un deber y un derecho y es base del bienestar social y medio de realización de la persona"; mientras que su Art. 27° indica: "La ley otorga al trabajador protección contra el despido arbitrario". La inclusión social abandera la igualdad de oportunidades de todas las personas, desechando la discriminación sobre todo de las personas con capacidades diferentes. Asimismo el T.C. es el máximo organismo para proteger los derechos constitucionales, como el derecho al trabajo.

Que se dice en cuanto al derecho al trabajo, el Art. 22 de la Constitución indica lo siguiente: "El trabajo es un derecho y un deber. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona" en el presente caso, el actor se desempeñaba como Jardinero del Parque del Centro Poblado de Huallobamba. En el presente caso, "el trabajo de servicios del recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, es un contrato de trabajo y solo podía ser despedido por causa prevista en la ley", asimismo el D.L. 728, establece una "tutela resarcitoria para los despidos injustificados, y para los despidos nulos prescribe una protección restitutoria a criterio del demandante", "La ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario". Concluyéndose que el trabajo del demandante tiene naturaleza laboral por existir los elementos de un contrato, debiendo reconocerse como tal. Por ello, se confirma que ha existido una relación laboral entre las partes, la cual se ha desnaturalizado. Por ello, el T.C. confirma el despido arbitrario, vulnerando el derecho al trabajo del demandante.

De la Ficha N° 6. De acuerdo al EXP N° 02244-2014-PA/TC, PIURA (Jorge Ysmael Dávalos Córdova)

Que se dice bajo el Principio de Accesibilidad, El Art. 2.2 de la Constitución reconoce “el derecho a la igualdad ante la ley de todas las personas. Nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. En el presente caso, el demandante pide que su reposición laboral en el puesto de Jefe Zonal de la sede Piura, ya que alega que “se han vulnerado sus derechos al trabajo, a la no discriminación por su condición de discapacidad, a la igualdad de oportunidades y a la motivación de los actos administrativos”, también se pide que “el CONADIS coordine con el Poder Ejecutivo, a fin de que todas las instituciones estatales y privadas, contraten personas con discapacidad y que no sea menor al tres por ciento (3%) de la totalidad de su personal”. La Constitución en el Art. 22° indica: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”, además el demandante refiere “que tiene discapacidad física y que trabajó del 25 de octubre de 2011 al 31 de octubre de 2012 bajo la modalidad de CAS”.

Que se dice en cuanto al derecho al trabajo, La Constitución ampara la libre elección de trabajo, en este caso, el actor se desempeñaba como Jefe Zonal del Programa Jóvenes a la Obra de Sede Piura. Así debe entenderse “como la posibilidad de acceder libremente al mercado laboral o a desarrollar la actividad económica que uno quiera”. En nuestro país, se observa que ello no es así, dada la constante postergación de las personas con discapacidad que no pueden acceder con facilidad a un puesto de trabajo. El Artículo 33 de la ley 27050, establecía que “el CONADIS, en

coordinación con el Ministerio de Trabajo, Apoyaba la contratación de personas con discapacidad”.

De la Ficha N° 7. De acuerdo al EXP N° 2317-2010-AA/TC, LIMA (Miguel Armando Cadillo Palomino)

Que se dice bajo el Principio de Accesibilidad, el derecho a la igualdad en la aplicación de la Ley (Art. 2º.2, de la Constitución) “es un principio rector de la organización del Estado de Derecho y de la actuación de los poderes públicos”. La presente demanda busca inaplicar la Carta N.º 06000-2009-MTPE/ST, (03SET2009), emitida por el Ministerio de Trabajo, donde se resolvió no incluir al demandante en la relación de ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente. Asimismo, el artículo 18º del Protocolo de San Salvador, sobre protección de los minusválidos, indica que “toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial para alcanzar el desarrollo de su personalidad”.

Que se dice en cuanto al derecho al trabajo, según la Ley N° 27803 el demandante alega “que la Carta N° 0600-2009-MTPE vulnera su derecho al trabajo, ya que al haber sido excluido del Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, se le ha negado la oportunidad de ser restituido en su puesto laboral”. El Tribunal Constitucional ha admitido la demanda, “habiéndose acreditado la violación del derecho a la igualdad en la aplicación de la ley, al debido proceso y a la no

discriminación por motivo de discapacidad física, ordenando la inmediata inscripción del demandante en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente”.

De la Ficha N° 8. De acuerdo al EXP. N° 5218-2007-PA/TC, LIMA (Miguel Angel Palomino Angulo)

Que se dice bajo el Principio de Accesibilidad, en este proceso se busca “que se ordene al Ministerio de Relaciones Exteriores cumpla con reincorporar al demandante a su puesto de trabajo”. El recurrente en “su condición de trabajador discapacitado tiene protección especial ante el despido”, ya que el artículo 33 ° de la Ley N° 27050, indica que “las empresas tienen la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal. En el presente caso se observa que se ha vulnerado los derechos constitucionales del demandante a la dignidad como discapacitado, a la libertad de trabajo y al debido proceso”.

Que se dice en cuanto al derecho al trabajo, la pretensión del demandante es “la reposición en su puesto de trabajo al haberse violado sus derechos constitucionales”. Por ello, el Tribunal Constitucional, ha Resuelto. “Declarar Fundada la demanda de amparo y ordenar la reposición del demandante a su cargo de Asistente Administrativo de la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores”.

4.2. Discusión de resultados

4.2.1 Del supuesto general: “El principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central”.

De la ficha 1 se encontró en la Sentencia, el Tribunal Constitucional, que no se ha violado este principio, ya que todos tienen acceso al campo laboral. La presente demanda no fue atendida, ya que tener una discapacidad no brinda derechos exclusivos, solo se le brindó ajustes razonables para ejercer su labor.

También de la ficha 2 se encontró en la sentencia el T.C. que no se ha vulnerado este principio, a pesar de que la demanda no fue atendida debido a que el demandante no ha acreditado que la no renovación de su contrato se deba a su condición de discapacidad. También se puede advertir que existe un vacío legal en cuanto a nuestra legislación pues no considera causales específicas en cuanto a la discapacidad o discriminación por lo que el demandado no ha podido demostrar que haya existido discriminación en el actuar de la demandada.

También de la Ficha 4 se encontró en la sentencia el T.C. que no se ha vulnerado este principio, y que como el demandante laboro mediante el contrato CAS, “confirmándose una relación de trabajo a plazo determinado, que termino al vencer su último contrato”, esto es, el 31DIC2013. Por lo que la demanda ha sido desestimada. Demostrándose una vez más que los contratos CAS no protegen ni otorgan derechos al trabajador.

También de la Ficha 6 se encontró en la sentencia del Tribunal Constitucional, no se ha vulnerado este principio, y que como el demandante laboro mediante CAS, no se ha afectado derecho alguno al culminar su contrato.

Entonces podemos determinar de las 4 fichas indicadas que el principio de accesibilidad y su relación con el derecho al trabajo, se ha aplicado de acuerdo a la normativa constitucional vigente a pesar de que estas no han sido amparadas por el Tribunal Constitucional.

De la ficha 3 se encontró en la Sentencia del Tribunal Constitucional, que se está amparando este principio y que también la Ley de personas con Discapacidad considera únicamente la discapacidad permanente mas no la temporal quedando pendiente legislar sobre este tema. “En el presente caso el Tribunal Constitucional ha confirmado el despido arbitrario. Amparando la demanda por la afectación del derecho al trabajo y por desnaturalización de Contrato sujeto de modalidad, anulando el despido arbitrario”.

También de la ficha 5 se encontró en la sentencia del T.C. que no se ha vulnerado este principio, “confirmando la desnaturalización del contrato de Locación y ordenando la reincorporación del demandado”, no porque sea discapacitado sino por la particularidad descrita.

También de la Ficha 7 se encontró en la sentencia el T.C. que, si se ha vulnerado este principio, ya que el Ministerio de Trabajo, “resolvió no incluir al demandante en la relación de ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente”.

También de la Ficha 8 se encontró en la sentencia del Tribunal Constitucional, que, si se ha vulnerado este principio, ya que muchas entidades como la demandada, no tienen en cuenta el artículo 33 ° de la Ley N° 27050, que “obliga contratar discapacitados en una cantidad no inferior al 3% del total de su

personal, debiendo tener en cuenta ello y solo considerar el cese del trabajador en la última circunstancia con la debida justificación”.

Entonces podemos determinar de las 4 fichas indicadas que el principio de accesibilidad y su relación con el derecho al trabajo, no se ha aplicado siguiente la normativa constitucional vigente en el caso de las fichas 7 y 8, por ello el Colegiado en todos los casos ha amparado estas demandas.

C. Recalde (2015) con su tesis titulada: “Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas”, concluyo: “La poca accesibilidad a la que cuentan las personas discapacitadas y que la inclusión laboral solo se da por las disposiciones contenidas en los diversos ordenamientos jurídicos vigentes, como es la Constitución Política de Perú y las demás normas infra constitucionales, los cuales no garantizan el cumplimiento efectivo de este derecho las personas discapacitadas y que Las empresas tanto públicas como privadas no cumplen con el porcentaje laboral al cual deben acceder las personas con discapacidad, obviando las normas ya establecidas”.

Asimismo, Pinto (2016), con su tesis titulada: “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana- Perú”, corroborando a lo mencionado por C. Recalde, concluyendo: “Las personas con discapacidad han sufrido de discriminación al ser colocadas en lugares poco accesibles, dificultando su acceso al centro de

trabajo, mayormente son objeto de trato no adecuado y de atención no preferente, hasta se les ignora. En el ambiente de laboral estas prácticas deben contemplarse en los planes, programas, proyectos y actividades de las instituciones. Se ha propuesto implementar normas antidiscriminación y garantizar el acceso a la formación y la promoción de su contratación en los sectores público y privado, pero si no hay quién luche por asegurar la provisión de los ajustes razonables que sean necesarios y el respeto de sus derechos, todo quedará plasmado en el papel y no se cambiara la realidad”. (p.26)

De lo expuesto, coincidimos con ambos autores, toda vez que “el principio de accesibilidad a las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el Derecho al trabajo” porque si bien las Leyes y las normas amparan este derecho, muchas instituciones tanto públicas y privadas no han implementado aun estas normativas o lo realizan vagamente solo para justificar y no ser sancionados, al respecto queda aún un camino muy largo para que este principio y derecho sea implementado en su totalidad en la selva central y en nuestro país.

La Ley de la Persona con Discapacidad (Ley 27050), en el artículo 15°, indica que “el derecho a la accesibilidad es acceder, en igualdad de condiciones, a toda actividad de la vida autónoma y segura posible. La accesibilidad está vinculada con las decisiones que se tomen tanto a nivel político, económico, social, cultural, jurídico u otras, se debe estar atento para que no se vulneren el principio de igualdad y la discriminación arbitraria hacia las personas con discapacidad”,

en el ámbito laboral de la Selva Central.

Para Espinoza & Otros, (2014), la definición expresada en la norma implica que “el derecho a la accesibilidad equivale al derecho a la igualdad. Garantizando que todas las personas accedan en igualdad de condiciones a entornos físicos, sociales y disponibles, se estará garantizando el ejercicio de los derechos y libertades que toda persona tiene por su condición.” Coincidimos con esta posición ya que el principio y el derecho a la accesibilidad deben darse en todo sentido no solo en el campo laboral para de esta manera evitar las discriminaciones.

Por tanto, se confirma el supuesto general que, “el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central”, porque a pesar de que la norma y la Ley está dada, siempre hay una barrera que se manifiesta por la condición de discapacidad de las personas, quedando un camino largo para poder disminuir estas desigualdades y garantizar este principio a todas las personas.

Del supuesto específico 1: “El principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho a la libre elección de trabajo en el Distrito de la Selva Central”.

De la ficha 1 se encontró en la Sentencia, el Tribunal Constitucional, “que las personas con discapacidad tienen libre acceso a la elección del trabajo, pero

muchas veces los patronos laborales no son tan accesibles”, en el presente caso el demandante solo laboraba como vendedor de artesanías sin ningún contrato.

También de la ficha 2 se encontró en la sentencia el T.C. que se confirma la accesibilidad al trabajo y a la libre elección de la misma, pues el demandado laboraba como Asesor Legal.

También de la Ficha 4 se encontró en la sentencia el T.C. que se confirma la accesibilidad temporal al trabajo, mediante un CAS, no atendiendo la pretensión de desnaturalización ya que en el CAS no se puede avalar el despido arbitrario sino el término de contrato.

También de la Ficha 6 se encontró en la sentencia del T. C. que se confirma la accesibilidad temporal al trabajo, mediante un CAS, no habiendo el demandante demostrado que el despido se deba a su condición de discapacidad, por lo que la demandada al no renovar su contrato, no ha vulnerado ningún derecho, solo el término de contrato.

Entonces podemos determinar de las 4 fichas indicadas que la accesibilidad y su relación con el derecho a la libre elección de trabajo, se ha aplicado de acuerdo a la normativa constitucional vigente a pesar de no haber sido amparadas por el Tribunal Constitucional.

De la ficha 3 se encontró en la Sentencia del T. C., que se confirma la accesibilidad al trabajo, mediante un contrato sujeto a modalidad, sin ser demostrado el motivo del contrato modal por parte de la entidad demandada por

lo que el colegiado ha confirmado su desnaturalización.

También de la ficha 5 se encontró en la sentencia del T.C. que se confirma la accesibilidad al trabajo, mediante contrato de locación, habiéndose desnaturalizado en un contrato a tiempo indeterminado bajo los alcances del D.L. 728 y confirmándose el despido incausado.

También de la Ficha 7 se encontró en la sentencia el T.C. que se confirma la violación del principio de accesibilidad al trabajo toda vez que no se ha evaluado de manera similar a otros de sus compañeros con igualdad de condiciones, pero que si aparecen en la lista de trabajadores cesados, confirmándose la vulneración a sus derechos fundamentales y la discriminación.

También de la Ficha 8 se encontró en la sentencia del Tribunal Constitucional, que, “se confirma la violación del principio de accesibilidad al trabajo. Ejecutar una política de austeridad no es motivo para vulnerar los derechos fundamentales del demandante que es una persona con discapacidad, lo cual implicaba, resolver el vínculo laboral únicamente si es que no existían medidas menos gravosas para lograr tal fin”.

Entonces podemos determinar de las 4 fichas indicadas que “el principio de accesibilidad y su relación con el derecho a la libre elección de trabajo”, no se ha aplicado de acuerdo a la normativa constitucional vigente en el caso de las fichas 7 y 8, por ello el Colegiado, ha amparado estas demandas, al igual que en las fichas 3 y 5.

Quintanilla (2017), con su tesis titulada: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral” (Universidad Complutense), concluye que “el ámbito laboral, es un espacio jurídico en el que se tiene que dar la eficacia las normas jurídicas de protección contra la discriminación de las personas con discapacidad. Mejorar el sistema normativo, ayudará, a que las resoluciones judiciales brinden, la debida protección antidiscriminatoria a las partes que la demandan”.

Asimismo, W. Álvarez (2017) con su tesis titulada: “Inserción Laboral de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas del distrito de Sicuani en el año 2016 - Cusco”, corroborando a lo mencionado por Quintanilla, concluye: “que las instituciones Públicas locales no le dan la debida atención para que las personas con discapacidad puedan incluirse en el ámbito laboral, por lo mismo de su discapacidad, negándoles la oportunidad de poder obtener un puesto laboral en las entidades públicas y que las infraestructuras de las instituciones no están habilitadas para que las personas discapacitadas puedan movilizarse tranquilamente al momento de asumir una función en un centro laboral, ocasionando límites en cuanto al desarrollo de sus funciones”.

De lo expuesto, coincidimos con ambos autores, toda vez que “el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad, si se relaciona negativamente con el Derecho a la libre elección del trabajo”, en el distrito de la Selva Central,

porque si bien las Leyes y las normas están dadas para amparar este derecho, muchas instituciones tanto publicas y privadas no han implementado aun estas normativas.

La Ley N° 29973 del año 2012, junto a su Reglamento, “dan luces para el derecho laboral para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, asimismo este derecho tiene crucial importancia a nivel nacional e internacional ya que la ONU por medio del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha manifestado su preocupación por el desempleo, obstáculos y contextos discriminatorios en el trabajo que enfrentan las personas con discapacidad casi en todo el mundo”.

De acuerdo con Salcedo (2009), “el Principio de accesibilidad de las personas con discapacidad, consiste en acceder, en igualdad de condiciones, al entorno físico, los medios de transporte, y todos los servicios sociales de modo autónomo y seguro posible. El Estado, establece lo necesario para garantizar este derecho sobre la base del principio de diseño universal”.

Por tanto, “el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho a la libre elección de trabajo” en el Distrito de la Selva Central, porque a pesar de que existen normas y leyes nacionales, avaladas también por normas internacionales, casi siempre las instituciones públicas y privadas, no brindan las condiciones de accesibilidad a

las personas con discapacidad.

Del supuesto específico 2: “El derecho al trabajo se relaciona negativamente con el derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Distrito de la Selva Central”.

De la ficha 1 se encontró en la Sentencia, el T.C., que “el estado ampara el derecho al trabajo, pero siempre brindando todas las facilidades a las personas discapacitadas, mas no otorgándole beneficios exclusivos”.

También de la ficha 2 se encontró en la sentencia el T.C. que “el derecho al trabajo está amparado hasta la culminación de su contrato. El demandante solo alega que hubo discriminación pero no presento ningún documento que acredite la discriminación”.

También de la Ficha 4 se encontró en la sentencia el T.C. que “el derecho al trabajo es ejercido por el demandante al haber suscrito contratos CAS, dentro del marco del D.L. 1057, pero no aplica la readmisión en el empleo, sino la eficacia restitutiva (indemnización), por lo que no se ha vulnerado ningún derecho”.

También de la Ficha 6 se encontró en la sentencia del Tribunal Constitucional, que “el demandante tiene amparado el derecho al trabajo al haber suscrito Contratos CAS, dentro del marco del D.L. 1057, Por consiguiente, el término de la relación laboral del demandante no ha afectado derecho alguno”, por lo que fue desestimada la demanda.

Entonces podemos determinar de las 4 fichas indicadas que “el derecho al trabajo

y su relación con el derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad”, se ha aplicado de acuerdo a la normativa constitucional vigente y que estas no han sido amparadas por el Tribunal Constitucional.

De la ficha 3 se encontró en la Sentencia del T. C., que el contrato sujeto a modalidad, atentaba contra el derecho al trabajo y se confirmó el despido incausado, ya que como el contrato se desnaturalizo en uno a plazo indeterminado y que las razones del despido debieron ser con causa justificada.

También de la ficha 5 se encontró en la sentencia del T.C. que “el contrato de locación, atentaba contra el derecho al trabajo del demandante, confirmándose la existencia de una relación de naturaleza laboral y no civil, habiéndose desnaturalizado este contrato. En consecuencia se ha declarado Nulo el despido arbitrario del demandante”.

También de la Ficha 7 se encontró en la sentencia del T.C. que “se ha confirmado la vulneración del derecho al trabajo y al debido proceso. En atención a ello el Tribunal ha declarado fundada la demanda, por atentar contra el derecho fundamental al debido proceso, a la igualdad en la aplicación de la ley y no discriminación por motivo de discapacidad física”.

También de la Ficha 8 se encontró en la sentencia del T. C., que “el demandante, como discapacitado, tenía una protección especial, por lo que se ha vulnerado el derecho al trabajo. Por ello, el T.C., Declaro Fundada la demanda de amparo ordenando la reposición del demandante en su cargo de Asistente Administrativo que venía desempeñando en el Ministerio de Relaciones

Exteriores”.

Entonces podemos determinar de las 4 fichas indicadas que “el derecho al trabajo y su relación con el con el derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, no se ha aplicado de acuerdo a la normativa constitucional por parte de las entidades demandadas”, por ello el Colegiado, ha amparado estas demandas.

L. Cendrero (2017) con su tesis titulada: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral” (Universidad Complutense), concluye: “que las personas discapacitadas, al momento de querer integrarse al mercado laboral sufren todo tipo de discriminaciones, tanto para conseguir trabajo como en su promoción profesional, en la adaptación del puesto laboral, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos retributivos”.

Asimismo, W. Macedo (2008) con su tesis titulada: “El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017”, concluye: “que la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas discapacitadas y el derecho al trabajo, no garantizan el respeto del derecho laboral, pues del 100% de personas discapacitadas, solo 2 trabajaron y eventualmente”.

De lo expuesto, tomando en cuenta lo expresado por ambos autores, se concluye que “el derecho al trabajo se relaciona negativamente con el derecho a la

igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Distrito de la Selva Central”, porque si bien existen Leyes y normas que amparan este derecho, muchas instituciones públicas y privadas suelen saltarse la Ley discriminando permanentemente a las personas con discapacidad, negándoles este derecho.

El Derecho al trabajo, está avalado por la no discriminación y la igualdad que está avalado por la Constitución Política cuyo Art. 2.2 dispone que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley”. Asimismo, la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), artículo 8.1. Precisa que “la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Pues, es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte sus derechos”.

El profesor **De la Cueva, (1997)** indica que “el Derecho al Trabajo, es un derecho humano por el que todos tenemos derecho de acceder a un puesto laboral con todos los beneficios. El derecho al trabajo también se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos a nivel internacional”.

Por tanto, el derecho al trabajo si se relaciona negativamente con el “derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Distrito de la Selva Central”, porque a pesar de que existes normas y leyes tanto nacionales como internacionales que protegen este derecho, existen aún muchas trabas en las instituciones públicas y privadas para que las personas con discapacidad

accedan a un puesto laboral.

4.3. Propuesta de mejora

Para exponer nuestra propuesta de mejora del presente trabajo de investigación, explicaremos a grandes rasgos el análisis holístico de la investigación, que es la siguiente.

Los derechos de las personas con discapacidad en el campo laboral están enmarcados dentro de las prácticas de inclusión y participación, igualdad, no discriminación. En el ambiente laboral estas prácticas deben considerarse en todos los planes, programas, proyectos y actividades de las instituciones tanto públicas como privadas a nivel nacional.

Se ha propuesto dar prioridad a las medidas antidiscriminación y amparar el acceso a la formación y la promoción de su contratación en los sectores públicos y privados, existiendo un riesgo cuando no se asegura la realización de los ajustes razonables que sean necesarios para los discapacitados y el respeto de sus derechos, todo quedará en buenas intenciones plasmadas en el papel y no se podrá ver una sociedad más humana y justa con la participación plena de las personas con discapacidad.

Por esa razón es que es de vital importancia “Determinar cómo se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho al trabajo en el Distrito Judicial de la Selva Central”. De modo que, los resultados de la

investigación son que el derecho al trabajo para las personas con discapacidad está avalada por la igualdad y no discriminación (Constitución Política Art. 2.2) el cual precisa que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Asimismo, la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), artículo 8.1. Precisa que “la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Pues, es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos estas personas, quedando pendiente aún el cumplimiento en su cabalidad de estas leyes por parte de las instituciones tanto públicas y privadas para brindar acceso a las personas con discapacidad en un puesto laboral y que ello tenga sostenibilidad en el tiempo y que garantice los derechos laborales en igualdad de condiciones”.

Ahora bien, en nuestro supuesto general “El principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central”, siendo corroborado por el análisis de los instrumentos de evaluación, así como su presentación y discusión de resultados, que ha permitido llegar a las conclusiones que plasmamos en el presente trabajo.

También es bueno precisar que la limitación principal que se tuvo son las medidas sanitarias y la cuarentena a causa del estado de emergencia por el Covid19, el cual ha impedido realizar las encuestas a los abogados, y demás personas que involucra la presente investigación, porque ello hubiese significado incumplir las normas

sanitarias de distanciamiento, contacto físico entre otros.

Debemos advertir también que nuestra investigación ha considerado lo expuesto por Pinto (2016), con su tesis titulada: “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana-Perú”, donde indica que “los derechos de las personas con discapacidad están considerados en la base de prácticas de participación e inclusión, igualdad, no discriminación. En el ambiente de trabajo estas prácticas deben estar contempladas en todos los planes, programas, proyectos y actividades de las instituciones”.

Sobre el impacto del trabajo de investigación, está determinado para todas las personas que tienen alguna Discapacidad, y que no pueden acceder a un puesto laboral digno y acorde a sus necesidades, uno por desconocimiento de sus derechos, segundo que las instituciones públicas y privadas no están respetando las leyes que promueven el contratar a personas con discapacidad, obviando muchas veces la cuota laboral que estipula la ley laboral, de lo contrario estaríamos en un sistema discriminador y desigualitario, y en este siglo XXI, existiendo diversas Leyes, tratados Internacionales y La ley de las Personas con Discapacidad N° 29973, que “tiene la finalidad de establecer el marco legal para todo aquello relacionado a la vida y protección de derechos de una persona con discapacidad”, y no sería concebible que sigamos siendo ajenos a este tipo de actos discriminatorios, más aun se debería de proteger y crear medios de acceso para que estas personas puedan desempeñarse en la sociedad en igualdad de condiciones.

Por todo lo explicado, **nuestra propuesta es:** “Para garantizar el derecho al

trabajo de las personas con discapacidad es necesario que se ponga en conocimiento a todas las instituciones públicas o privadas la Ley de personas con discapacidad, y que se cumplan, a fin de que estas brinden el apoyo necesario para que puedan acceder a un puesto laboral en igualdad de condiciones como las demás personas.

Las Leyes y las normas están estipuladas tanto en la Constitución, en las leyes Internacionales, así como leyes que amparan a las personas con discapacidad y es necesario reformularlos para que estas sean de obligatorio cumplimiento, sino que como ya lo hemos dicho las leyes están estipuladas, pero no se cumplen, siendo una letra muerta en nuestra realidad.

CONCLUSIONES

En la presente tesis se determinó cómo se relaciona “el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central”, toda vez que gran parte de las instituciones tanto públicas o privadas no dan las facilidades de accesibilidad a un puesto laboral a las personas con discapacidad.

En esta tesis se estableció de qué manera se relaciona “el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho a la libre elección de trabajo en el Distrito de la Selva Central”, ya que las personas discapacitadas solo acceden a puestos laborales de medio mando o son subempleados existiendo una marcada diferencia para poder acceder a un puesto laboral no pudiendo elegir libremente el trabajo al cual puedan o quisieran acceder.

En esta tesis determinó cómo se relaciona “el derecho al trabajo con el derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Distrito de la Selva Central”, pues las personas discapacitadas no gozan de derechos de forma exclusiva para desarrollar un trabajo determinado, ya que las condiciones de igualdad no están dadas para todas las personas por igual, ante ello se hace muy difícil el acceso al trabajo para los discapacitados en igualdad de condiciones.

En la presente investigación, se confirmó el supuesto general “el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad que se relacionan negativamente con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central”, ya que a pesar de que la

norma y la Ley está dada, siempre hay una barrera que se manifiesta por la condición de discapacidad de las personas, quedando un camino largo para poder disminuir estas desigualdades y garantizar este principio a todas las personas.

En esta tesis se ha confirmado el supuesto específico “el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad que se relaciona negativamente con el derecho a la libre elección de trabajo en el Distrito de la Selva Central”, porque a pesar de que existen normas y leyes nacionales, avaladas también por normas internacionales, casi siempre las entidades públicas y privadas, no brindan las facilidades de accesibilidad a las personas con discapacidad.

En esta tesis confirmamos el supuesto específico “el derecho al trabajo que se relaciona negativamente con el derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Distrito de la Selva Central”, porque a pesar de que existen normas y leyes tanto nacionales como internacionales que protegen este derecho, existen aún muchas trabas en las instituciones públicas y privadas para que las personas discapacitadas accedan a un puesto laboral.

El Derecho al trabajo para las personas con discapacidad, está garantizado por la igualdad y no discriminación que es un derecho fundamental recogido por nuestra Constitución Política en cuyo Art. 2.2 dispone que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Asimismo, la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), artículo 8.1. Precisa que “la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Pues, es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos estas personas”. Quedando pendiente aún el cumplimiento en su cabalidad de estas leyes por parte de las instituciones tanto privadas como públicas para brindar acceso a las personas con discapacidad en un puesto laboral y que ello tenga sostenibilidad en el tiempo y que garantice los derechos laborales en igualdad de condiciones.

RECOMENDACIONES

Para garantizar “el derecho al trabajo de las personas con discapacidad” es necesario que se ponga en conocimiento a todas las instituciones públicas o privadas la Ley de personas con discapacidad, a fin de que estas brinden el apoyo necesario para que puedan acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones como las demás personas.

Las personas con discapacidad, deben conocer que tienen derechos al igual que los demás para poder acceder a un puesto de trabajo, por ello es necesario implementar la campañas de sensibilización para que tengan conocimiento de estos derechos y las leyes que los avalan, pues muchas veces a falta de este conocimiento las personas que presente alguna discapacidad no reclaman el cumplimiento de los mismos.

Existe aún un camino largo por recorrer para poder garantizar plenamente el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, en la presente investigación hemos tratado solo el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo, habiendo encontrado que las desigualdades y discriminación en el campo laboral aún existen y seguirán existiendo tan solo por no considerar los derechos y las Leyes como también la poca sensibilidad humana para tratar de apoyarlos ya que como toda persona, los discapacitados también merecen un puesto laboral en igualdad de condiciones como los demás.

Todas las autoridades tanto nacionales como locales deberían realizar trabajos de sensibilización para todos los pobladores a fin de que reconozcan los derechos de las personas con discapacidad en el campo laboral y en los demás campos, a fin de que se brinden un trato amigable hacia ellos sin discriminación, con respeto a su integridad como personas y brindarle todas las facilidades para el desarrollo de las distintas actividades que en una sociedad se puede dar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. (2010). *Constitución y Procesos Constitucionales. Estudio introductorio, legislación, jurisprudencia e índices. 4ta. edición.* Lima: Palestra Editores.
- Arnao, G. (2007). *Metodología de la Investigación. Ciencia y Procesos.* Lima: UCV.
- Baylos, A. (1991). *Derecho del Trabajo: modelo para armar.* Madrid: Trotta.
- Bazán, D. (2010). *Metodología de la investigación. Razanamientos.* Arequipa: UNSA.
- Blancas, C. (2011). *La cláusula del Estado social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales.* Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bodenheimer, E. (1963). *Teoría del derecho.* Mexico D.F.: Ed. Vicente Herrero.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo.* Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chipoco, C. (1981). *La constitucionalización del Derecho del Trabajo en el Perú.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Coase, R. (1988). *La empresa, el Mercado y la ley.* Madrid: Editorial Alianza.
- Contreras, N. (2016). *Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad.* Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Corrales, M. (2016). *Investigación Científica.* Lima: UNFV.

- De la Cueva, M. (1997). *Derecho Mexicano del Trabajo. 2ª Edición*. México: Ed. Porrúa.
- Dolorier, F. (2008). *Estudios de investigación metodológica. Procesos y técnicas*. Lima: Atena.
- Ermida, Ó. (2009). Políticas Laborales después del neoliberalismo. En Ó. Ermida, *Temas centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI* (págs. 115-117). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú y ARA Editores. .
- Espinoza, M., & Otros. (2014). *Entorno físico que vulnera el principio-derecho de accesibilidad, y, el modelo social de la discapacidad como una propuesta para el desarrollo de una universidad accesible: Caso Universidad Nacional del Altiplano*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Flores, P. (2002). *Diccionario Jurídico Elemental, 2da Edición*. Lima: Grijley Editores.
- Gutierrez, W. (2006). *La Constitución comentada*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Higa, C. (2010). El derecho a la Presunción de Inocencia desde un punto de vista constitucional. *En: Revista de Derecho y Sociedad, Nro. 11*.
- Ibañez, P. (2011). *Tratado de Derecho Constitucional*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento: Técnicas y metodología*. México: Nueva Editorial Interamericana.

- Landa, C. (2002). Teorías de los derechos fundamentales. *Pensamiento Constitucional N° 6*.
- Landa, C. (2013). La constitucionalización del Derecho peruano. *Derecho PUCP N° 71*.
- Magallanes, D. (2010). *Manual de Investigación*. Lima : Universidad César Vallejo.
- Maier, J. (2002). *Derecho Penal, 2da. Edición*. . . Buenos Aires: Ed. Del Puerto.
- Martínez, A. (1999). *Metodología de la investigación*. . Buenos Aires: Editorial Atenas.
- Mendocilla, M. (2000). *Investigación Científica* . Lima: Fondo Económico.
- Mezger, E. (1978). *Derecho Penal. Parte General*. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina.
- Ocampo, F. (2001). *Investigación y ciencia*. Bogotá: Editorial Aguiar.
- OIT - Organización internacional del Trabajo. (2006). *La relación de Trabajo. Informe V(1): Conferencia Internacional del Trabajo, 95* . Ginebra: Organización internacional del Trabajo.
- Ortiz, C. (2008). *Metodología de la Investigación*. Lima : UCV.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Grupo editorial CINCA.
- as personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima*

Metropolitana- Perú. Lima: Universidad Norbert Wiener.

Quintanilla, B. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laborall.* Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Ramírez, A. (2008). *Lecturas de Derecho Constitucional.* . Lima: Editorial UNFV.

Reynoso, M. (2010). *Investigación Científica.* Lima: San Marcos.

Salazar, M. (2010). *Metodología de la investigación científica.* Lima : Prado.

Tejeda, M. (2012). *Principio de accesibilidad y derecho al trabajo.* Lima : REM.

Toyama, J. (2003). *La Constitución comentada.* Lima: Gaceta Jurídica .

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
RELACIÓN ENTRE EL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿En qué medida se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿De qué manera se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho a la libre elección de trabajo en el Distrito de la Selva Central?</p> <p>b) ¿En qué medida se relaciona el derecho al trabajo con el derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Distrito de la Selva Central?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar en qué medida se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Establecer de qué manera se relaciona el principio de accesibilidad de las personas con discapacidad con el derecho a la libre elección de trabajo en el Distrito de la Selva Central.</p> <p>b) Determinar en qué medida se relaciona el derecho al trabajo con el derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Distrito de la Selva Central.</p>	<p>SUPUESTO GENERAL:</p> <p>El principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central.</p> <p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) El principio de accesibilidad de las personas con discapacidad se relaciona negativamente con el derecho a la libre elección de trabajo en el Distrito de la Selva Central.</p> <p>b) El derecho al trabajo se relaciona negativamente con el derecho a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el Distrito de la Selva Central.</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Principio de accesibilidad</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la igualdad de oportunidades - No discriminación - La participación e inclusión plena y efectivas en la sociedad <p>DEPENDIENTE:</p> <p>Derecho al trabajo</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la libre elección de trabajo. - Derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias. 	<p>Método de Investigación</p> <p>Método Hermenéutico Método Exegético</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel de Investigación</p> <p>Nivel: Descriptiva</p> <p>Diseño de Estudio de</p> <p>No experimental Transversal o Transaccional</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: 8 Sentencias del Tribunal Muestra: 8 Sentencias del Tribunal</p> <p>Técnicas de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación - Análisis Documental <p>Técnicas de Procesamiento de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigación Documental

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variables

ANEXO 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADORES
Principio de accesibilidad	Derecho a acceder, en igualdad de condiciones, al entorno físico, los medios de transporte, los servicios, la información y las comunicaciones, de la manera más autónoma y segura posible. El Estado, a través de los distintos niveles de gobierno, establece las condiciones necesarias para garantizar este derecho sobre la base del principio de diseño universal.	<i>DIMENSION NORMATIVA INTERNACIONAL</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Derecho a la igualdad de oportunidades</i> ● <i>no discriminación</i> ● <i>la participación e inclusión plena y efectivas en la sociedad</i>
Derecho al trabajo	Es un derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación. El derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en textos internacionales como la Carta social europea, y otros.	<i>DIMENSION SOCIAL</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Derecho a la libre elección de trabajo.</i> ● <i>Derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.</i>

ANEXO 3 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

FICHAS DE OBSERVACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN			
SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL / 00393-103-PA/TC			
PROCESO:			
MATERIA:			
DEMANDADO:			
FECHA:			
Caso:			
RELACIÓN ENTRE EL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
V1: PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD			
Ítems inmersos en la resolución	Contenido jurídico (relevante)	Análisis jurídico del contenido	Observaciones
<i>Derecho a la igualdad de oportunidades</i>			
<i>No discriminación</i>			
<i>la participación e inclusión plena y efectivas en la sociedad</i>			
V2: DERECHO AL TRABAJO			
Ítems inmersos en la resolución	Contenido jurídico (relevante)	Análisis jurídico del contenido	Observaciones

<i>Derecho a la libre elección de trabajo.</i>			
<i>Derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.</i>			
Comentarios o apreciación			

LISTA DE EXPEDIENTES

- EXP. N° 00393-2013-PA/TC, CAJAMARCA (DAMIÁN TOCAS LEIVA)
- EXP. N° 00332-2016-PA/TC, MOQUEGUA (WILFREDO MARTÍN ZAPATA ZEBALLOS)
- EXP N° 02194-2014-PA/TC, TACNA (WÍLMER JULIÁN TORRES CHOQUE)
- EXP N° 05176-2015-PA/TC, HUÁNUCO (WALTER JUNIOR TUCTO QUIROZ)
- EXP N° 05371-2016-PA/TC, CAJAMARCA (JUAN EVER RABANAL PINEDO)
- EXP N° 02244-2014-PA/TC, PIURA (JORGE YSMAEL DÁVALOS CÓRDOVA)
- EXP N° 2317-2010-AA/TC, LIMA (MIGUEL ARMANDO CADILLO PALOMINO)
- EXP. N° 5218-2007-PA/TC, LIMA (MIGUEL ANGEL PALOMINO ANGULO)

ANEXO 4**CONSIDERACIONES ETICAS**

En la fecha, yo **XANADU ALTEZ CLEMENTE**, identificado con DNI N° **41586289**, domiciliado en Jr. Pachacútec N° 200 – Barrio de Yananaco del Distrito de Huancavelica de la Provincia de Huancavelica, Departamento de Huancavelica, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: **“RELACIÓN ENTRE EL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes de consultas.

Huancayo, 20 de enero del 2021

ALTEZ CLEMENTE XANADU
DNI N° 41586289

CONSIDERACIONES ETICAS

En la fecha, yo **ELOY TRAVEZAÑO RUIZ**, identificado con DNI N° **23274277**, domiciliado en Jr. Torre Tagle N° 140 – Cercado del Distrito de Huancavelica de la Provincia de Huancavelica, Departamento de Huancavelica, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: **“RELACIÓN ENTRE EL PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes de consultas.

Huancayo, 20 de enero del 2021

ELOY TRAVEZAÑO RUIZ
DNI N° 23274277