

# Estudio comparativo del cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.

*por* Maytte C. Villamar Saavedra

---

**Fecha de entrega:** 15-nov-2022 09:09a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1954754268

**Nombre del archivo:** Tesis\_Maytte\_Turnitin\_Levantado.docx (712.02K)

**Total de palabras:** 17203

**Total de caracteres:** 93385



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



Obra publicada con autorización del autor

<sup>4</sup>  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**Estudio comparativo del cumplimiento del derecho a la <sup>3</sup>no discriminación <sup>1</sup>entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.**

**Tesis para optar el título profesional de Abogada**

**AUTOR:**

Maytte Cristel Villamar Saavedra

**ASESORA:**

<sup>1</sup>  
Dra. Grethel Silva Huamantumba

Tarapoto – Perú

2022

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



Estudio comparativo del cumplimiento del derecho a la <sup>3</sup> no discriminación <sup>11</sup> entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.

**AUTOR:**

**Maytte Cristel Villamar Saavedra**

Sustentado y aprobado el 07 de setiembre del 2022, <sup>1</sup> por los siguientes jurados:

.....  
**Abg. Mg. José Roberto Siaden Valdivieso**

**Presidente**

**Abg. Mg. Ernie Augusto Llanos Neyra**

**Secretario**

.....  
**Abg. Mg. Heidegger Mendoza Ramírez**

**Vocal**

**Dra. Grethel Silva Huamantumba**

**Asesor**

## Declaración de autenticidad

Yo **MAYTTE CRISTEL VILLAMAR SAAVEDRA**, identificada con DNI N° 71136158, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Nacional de San Martín, con la tesis titulada: “**Estudio comparativo del cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020**”;

**1**  
Declaro bajo juramento que:

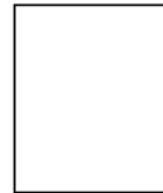
1. La tesis presentada es de mi autoría
2. La redacción fue realizada respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni copiados, por tanto, los resultados que se presenten en la tesis deben considerarse como aporte a la realidad investigada.

De identificarse que el trabajo cuenta con la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar ideas de otros), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 07 de setiembre del 2022.

---

**Maytte Cristel Villamar Saavedra**  
**DNI: 71136158**



## **2** Dedicatoria

A mis padres,  
por su contagioso empeño y ejemplo,  
porque mis logros, son los suyos.

A Rosita Lucinda, ángel de mi  
vida.

**2**  
Esto es posible, gracias a Uds.

**Maytte Cristel.**

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios por guiar mi caminar en los senderos de la vida, gracias por todas tus bendiciones.

Mi eterno agradecimiento a mis padres y hermanos por su apoyo abnegado y los consejos dados en este aprendizaje constante, gracias infinitas.

A David, por su paciencia infinita e incondicional apoyo y, sobre todo, por creer y confiar en mis capacidades.

A mis amigos, por estar a mi lado y motivarme a seguir adelante.

**Maytte Cristel.**

## Índice general

Dedicatoria .....	vi
Agradecimiento .....	vii
Índice general .....	viii
Índice de tablas .....	x
Índice de figuras .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii
Introducción .....	2
<b>CAPÍTULO I REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA</b> .....	2
<b>1.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	2
<b>1.1.1. Internacionales</b> .....	2
<b>1.1.2. Nacionales</b> .....	4
<b>1.1.3. Local</b> .....	6
<b>1.2. Marco teórico</b> .....	7
<b>1.2.1. Concepciones de la discriminación</b> .....	7
1.2.2. Tipos de discriminación .....	8
<b>6</b> 1.2.3. La discriminación y algunos de sus calificativos. ....	10
1.2.4. La discriminación laboral .....	11
<b>20</b> 1.2.5. Los derechos humanos y el derecho a la no discriminación .....	17
<b>1</b> 1.2.6. El derecho a la no discriminación en la constitución política peruana .....	19
<b>1.3. Definición de términos básicos</b> .....	19
<b>CAPÍTULO II MATERIAL Y MÉTODOS</b> .....	21
<b>2.1. Planteamiento del problema</b> .....	21
<b>2.2. Formulación del problema</b> .....	23
<b>2.3. Objetivos</b> .....	23



10	2.3.1. Objetivo general .....	23
	2.3.2. Objetivos específicos .....	23
	2.4. Justificación .....	23
	2.5. Hipótesis .....	24
	2.5.1. Hipótesis alternativa (Ha) .....	24
	2.5.2. Hipótesis nula (Ho).....	24
	2.6. Sistema de variables.....	24
	2.6.1. Cumplimiento del derecho a la no discriminación .....	24
1	2.7. Operacionalización de variables .....	26
	2.8. Metodología .....	27
	2.8.1. Tipo y nivel de investigación .....	27
	2.8.2. Diseño de la investigación .....	27
	2.8.3. Población y muestra .....	27
	2.8.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
	2.8.5. Validación y confiabilidad del instrumento.....	29
1	2.8.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	30
	<b>CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	31
	3.1. Resultados .....	31
	3.2. Discusión de resultados .....	35
	<b>CONCLUSIONES</b> .....	37
	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	38
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	39
	<b>ANEXOS</b> .....	41

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	26
Tabla 2 Nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores nacionales según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020....	31
Tabla 3 Nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores extranjeros según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020....	32
Tabla 4 Prueba T – Student para diferencia de promedios .....	33

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores nacionales según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020....	31
Figura 2. Nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores extranjeros según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020....	32
Figura 3. Zona de probabilidad.....	34

## Resumen

La presente tesis de título *Estudio comparativo del cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020*. Tuvo como objetivo comparar el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020. Para ello se desarrolló un estudio cuantitativo de tipo básica, de nivel descriptivo comparativo y diseño no experimental. Se utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento de recolección de datos respectivamente. La muestra estuvo conformada por 25 trabajadores nacionales y 25 extranjeros de las MyPES de la provincia de San Martín. Se aplicó la estadística descriptiva e inferencial mediante la prueba T – Student para diferencia de medias. Se encontró: El nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación para trabajadores nacionales en las MyPES de la provincia de San Martín es bajo con un 48%, seguido por el nivel medio con un 36% y alto con un 16%. El nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación para trabajadores extranjeros en las MyPES de la provincia de San Martín es alto con un 52%, seguido por el nivel medio con un 32% y bajo con un 16%. Se aceptó la hipótesis alterna, de tal manera que existe diferencia significativa entre el cumplimiento del derecho a la no discriminación entre trabajadores nacionales y extranjeros en las MyPES de la provincia de San Martín.

**Palabras claves:** Derecho, Discriminación, Trabajadores, Nacionales, Extranjeros

## Abstract

The present thesis entitled "Comparative study of compliance with the right to non-discrimination among national and foreign workers in the MSEs of the San Martín Province, 2020" was carried out in order to compare the level of compliance with the right to non-discrimination among national and foreign workers in the MSEs of the San Martín Province, 2020. Its objective was to compare the level of compliance with the right to non-discrimination among national and foreign workers in the MSEs of San Martín Province, 2020. A basic quantitative study with a descriptive comparative level and non-experimental design was developed for this purpose. The survey and questionnaire were used as the data collection technique and instrument, respectively. The sample consisted of 25 national and 25 foreign workers from the MSEs in the province of San Martín. Descriptive and inferential statistics were applied using the Student's t-test for difference of means. The level of compliance with the right to non-discrimination for national workers in the MSEs of the province of San Martín was found to be low at 48%, followed by medium at 36% and high at 16%. The level of compliance with the right to non-discrimination for foreign workers in the MSEs of the province of San Martín is high at 52%, followed by medium at 32% and low at 16%. The alternative hypothesis was accepted, so that there is a significant difference between compliance with the right to non-discrimination between national and foreign workers in the MSEs of the province of San Martín.

**Keywords:** Law, Discrimination, Workers, Nationals, Foreigners

## Introducción

La discriminación es un comportamiento, fundada en la cultura además de extendida en la sociedad y sistemática, de mal trato hacia una persona o más personas cuyo fundamento se sustenta en un prejuicio nocivo y/o estigma vinculado a un detrimento antojadizo, y que tiene como fin (premeditado o no) menoscabar sus derechos y libertades esenciales (Rodríguez, 2005, p. 23). Para Palacios (2012), segregar presume admitir un comportamiento o realizar un ejercicio prejuicioso, de manera injusta, total o parcial, manifestando una diferenciación que, categóricamente, resulta ser la antípoda de algo o alguien. Resumiendo, se podría inferir que segregar es obrar un tratamiento no igualitario que resulta inadmisibles (p. 78).

Este estudio trata sobre medir y comparar el grado de acatamiento del derecho a no ser discriminado, por parte <sup>11</sup> de las MyPES de la Provincia de San Martín hacia los trabajadores nacionales y foráneos, durante el año 2020.

En el primer capítulo se presenta un panorama bibliográfico, esto quiere decir, estudios de otros investigadores, pero con temas relacionados con este estudio. Los estudios se ofrecen a nivel internacional, nacional y local. De igual manera, también se discuten concepciones y proposiciones sobre la variable de investigación.

El segundo apartado trata sobre materiales y métodos. Este capítulo se centra en explicar por qué y cómo se desarrolló la investigación. Presentando el problema real, objetivos, argumentos, la hipótesis y <sup>37</sup> la metodología de la investigación ejecutada. Asimismo, se muestra el tipo de estudio, nivel y diseño, población, muestra, métodos y herramientas utilizadas en la recolección de datos y técnicas estadísticas que analizan los datos.

El tercer apartado presenta los resultados alcanzados. En específico, de objetivos específicos a generales y prueba de hipótesis. De la misma forma, se discutirán los descubrimientos con teorías, conceptos y hallazgos de distintos autores que han estudiado un fondo relevante para la investigación. En suma, las conclusiones fueron presentadas clara, precisa y objetivamente, lo que refleja los hallazgos.

## REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

## 1.1. Antecedentes de la investigación

## 1.1.1. Internacionales

Fiallos, I. (2022) en su investigación titulada: *Igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo, caso: migración de ciudadanos venezolanos en el Cantón La Libertad, 2018-2019*. (Tesis de posgrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena, Ecuador. Concluyó que: Los venezolanos migrantes que radican en el Cantón, La Libertad, inclusive aquellos con la condición de “regularizados”, pese a la existencia de convenios bilaterales y regionales con su país natal, no gozan de igualdad de condiciones con los nacionales en el ámbito laboral, la mayoría expuestos a iniquidades y precariedades en sus terrenos de trabajo.

Armenta, A. (2019) en su investigación titulada: *Igualdad y no discriminación de los inmigrantes en Colombia: análisis desde el derecho al trabajo*. (Artículo científico). Colombia. Concluyó que: En Colombia, las políticas públicas, políticas internas y sentencias judiciales en materia migratoria, deben respetar los estándares internacionales de derechos humanos, permitiéndonos enfatizar la necesidad de adoptar medidas para lograr fines legítimos y evitar la promoción o práctica de la xenofobia.

Díaz, D. (2016) en su trabajo de estudios titulado: *Principio de igualdad y no discriminación de los derechos humanos de las mujeres inmigrantes venezolanas profesionales en Quito- Ecuador, 2014-2015*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Concluyó que: hay una cultura centrada en el hombre, que corta y daña a las expertas venezolanas en el mundo laboral quiteño, lo que concibe desempleo, disminución de estipendios y desmoronamiento de sus condiciones de funcionamiento. No obstante, en su mayor parte los estudios de reubicación global con un punto de vista sexual piensan solo en mujeres de fuera con bajos activos financieros y con una preparación fundamental como una reunión débil, la revisión actual muestra que las mujeres migrantes venezolanas, independientemente de la forma en que vengan del centro y estratos sociales inferiores, tienen una vocación, han necesitado afrontar procesos de segregación en los que se imitan los desarrollos sociales del sexo dependiente del sexismo y la xenofobia. En consecuencia, no se está considerando el esquema de la

ética, como responsabilidad incluso con responsabilidad, competencia en las empresas, habilidades perspicaces, etc.

Pérez, E. (2016) en su trabajo de estudios titulado: *La igualdad y no discriminación en el Derecho Interamericano de los Derechos Humanos*. (Trabajo de investigación). Ciudad de México. Concluyó que: la utilidad de una regulación o una práctica en todo el país no debe lograrse automáticamente en cada situación, sino que requiere la información de las personas y las condiciones legales en cuestión, para determinar el diploma, el volumen y el efecto que podría tener. Por lo tanto, la Ley Interamericana requiere que la concepción de la igualdad formal se complemente a través de la teoría de oportunidades idénticas en aquellos casos en que las personas se encuentran en un escenario estructural de exclusión y discriminación, siendo especialmente susceptibles de ser víctimas de violaciones de sus derechos humanos. Para ese propósito, es imprescindible que el intérprete de la ley, mientras evalúa una probable violación de la igualdad y la no discriminación, entienda que ahora no es útil como una gran propiedad, sino como una forma en que se pesan las pertenencias de delitos graves y la necesidad de asistir. a un estado de cosas de discriminación estructural.

Palacios, M. (2012) en su trabajo de estudios titulado: *La aplicación del principio de igualdad y no discriminación a los trabajadores migratorios*. (Artículo científico). Argentina. Concluyó que: El principio de igualdad y no discriminación de los foráneos en general y en específico de los trabajadores migrantes deriva de la valoración normativa de algunos mecanismos de protección integral en el derecho internacional de los derechos humanos. Si bien la pauta de equidad y no separación ilumina la mayor parte de los instrumentos investigados, y en un nivel básico cada una de las libertades cedidas que son percibidas por todos los individuos, es auténtica como lo indica el alma del instrumento que califica. Hacerse entre nacionales y forasteros, y este tipo de tratamiento aprobado no sugerirá el olvido de la regla de equidad y no segregación. Además, se rastreó que el trato de nacionales y forasteros e inclusive entre transeúntes, es un tema en el que está más allá del ámbito de las posibilidades esperar discutir una relación plena de correspondencia, como puede ocurrir con los hipotéticos éxitos. en cuanto a privilegios entre personas.



### 1.1.2. Nacionales

Edquen, J. (2021) en su investigación titulada: *Modificatoria del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral*. (Tesis universitaria). Universidad Señor de Sipán. Finalizó que: Se consiguió determinar el actual estado de los servidores migrantes, en el cual se demostró por medio de los encuestados, que un 64,56%, revela que las compañías segregan a los residentes inmigrantes por su posición social para acceder a puestos de trabajo en Perú, lo que afecta el derecho al trabajo, a la igualdad y la no discriminación. Asimismo, identificó los factores que influyen, en el cual se evidencia que el 60,76% declara que la Constitución de 1979 impacta grandemente en el D. L. N° 689, toda vez que señala una distinción o preferencia: Emplear a servidores nacionales sobre los foráneos. Finalmente, concluye que el 59,49% muestra que dicho dispositivo legal transgrede los derechos a la igualdad, no discriminación y al trabajo de ciudadanos extranjeros, sin existir algún motivo o fundamentación.

Aguirre, F. & Arroyo, K. (2019) en su trabajo de estudios titulado: *Régimen Laboral de trabajadores inmigrantes y consecuente vulneración de derechos fundamentales*. (Investigación de pregrado). Perú. Concluyó que: En nuestro país, se dan condiciones laborales para migrantes, sin embargo de los resultados del trabajo de investigación se demuestra conflicto entre la Constitución Política y Convenios Internacionales, pues de evidencia el quebrantamiento de la norma de parte de los contratantes de la actividad no pública. Del mismo modo, existe déficit normativo, pues la misma legislación presenta incoherencias entre sí, lo cual no promueve la tutela efectiva de derechos fundamentales prescritos en Acuerdos Internacionales N° 143, 118 y 97 de la O.I.T. A esto se suma, la ambigüedad de las leyes peruanas, lo que conlleva a la vulneración de algunos derechos.

Culqui, A. (2015) en su trabajo de estudios titulado: *Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Ha concluido que: la globalización y la tecnología han tenido la intención de repensar la versión moderna del trabajo actual, que normalmente se enmarcan en un ámbito público, para ampliarlo y suplantarlos con nuevos requisitos, que incorporen la directriz del movimiento laboral, siendo obligación de los Estados construir una estrategia de relocalización suficiente, de largo alcance, consciente y en materia de libertades esenciales. Los Acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo

funcionan como un manual importante para trazar los límites de las estrategias públicas como regla, y en las circunstancias actuales de los diseños de movimientos para la incorporación de la fuerza laboral desconocida. Es vital que los arreglos monetarios o de coordinación moderna sean un espacio que se suma al control de la reubicación de la mano de obra, por lo que Perú debe explotarlos para que se introduzcan ventajas a favor de los transeúntes en nuestro país.

García, D. (2019) en su trabajo de estudios titulado: *Análisis de la jerarquía normativa del DL N° 689 y el régimen laboral para venezolanos, regulado en el artículo 12 del DS N° 001-2018-IN*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura. Concluyó que: el D. S. N° 001-2018-IN, ha pasado por un tratamiento separado en cuanto a identidades diferentes, inclusive con las que se han pactado acuerdos y espectáculos pacíficos. A pesar de que muy bien podría ser una reacción a la emergencia genuina que atraviesa la amiga República de Venezuela y la obligación de sus compatriotas de salir en la búsqueda de mejoras comerciales, esto no involucra que los organismos encargados de administrar deban dar estándares que desconozcan la actual. unos, en todo caso, en realidad, deberían dictar bajo una línea similar o, bombardeando eso, ajustar la Ley de acuerdo con nuestra constitución. La emergencia monetaria que podría estar atravesando una nación no es solo un problema que incluye a sus ciudadanos y especialistas, sino que también puede incluir a diferentes naciones; Por lo tanto, las medidas deben llevarse a cabo a nivel de autoridad pública, enfoques en diversas áreas. En cuanto a, el mercado peruano ha venido cambiando considerablemente en el transcurso de los últimos meses, variedad que no ha sido positiva, con el argumento de que la tasa de desempleo se ha expandido a su tasa más notable en el último periodo de seis años, de conformidad con el informe <sup>35</sup> del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), presumiendo que, tras el arribo de una enorme cantidad de residentes de Venezuela, el país adicionalmente construye su índice de desocupación.

Cajo, J. (2017) en su trabajo de estudios titulado: *La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú. ¿Amparando la discriminación laboral por condición de Nacionalidad?* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Coligió que: no hay respaldo al trato separado que hasta la fecha se ha hecho a la directriz de contratación de especialistas desconocidos, que por regla general muestra la razón emocional del administrador de que el trabajador desconocido desarraigará al trabajador público deduciendo sus ocupaciones. De trabajo a la última opción, termina siendo

francamente opresiva, sobre todo en el caso de que la actual Carta Magna del Perú ya no califique entre ellos, según lo hizo el examen. De igual manera, ante un examen lícito se encontró que existe una inconsistencia lógica entre los estándares que dirigen el reclutamiento de trabajadores desconocidos en nuestro país con los arreglos de nuestro estándar establecido actual y tomando nota de que la normativa monetaria, política y Las circunstancias sociales en las que se dieron han cambiado significativamente.

### 1.1.3. Local

Salazar, M. (2019) en su trabajo de estudios titulado: *Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la Municipalidad Provincial de San Martín - Tarapoto en el año 2014*. (Investigación de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. El cual concluyó: Los derechos LGTB que están siendo transgredidos son: el derecho a oportunidades laborales en un 60 % y la igualdad de derechos en un 40 % de acuerdo con la percepción de los encuestados. En su mayoría, las personas por diversas condiciones se desconocen sus privilegios de trabajar abiertamente o de tener un puesto vacante, fundamentándola en una decisión sexual, la cual es una elección individual y no guarda vínculo a sus habilidades y/o experiencias laborales y predominantemente en la ejecución laboral. La ley expresa: Trabajar es una obligación y un derecho, a la luz de la asistencia del gobierno social y un método de satisfacción individual, de esta manera, ningún individuo, prestando poca atención a la opción sexual que ha escogido, no tiene por qué ser rayado, o rebajado en su derecho a una tarea. Es más, debe hacerlo como tal con condiciones equivalentes, con privilegios y obligaciones similares, a los que avala la norma, en el artículo 2 de la Carta Política del Perú.

Macedo, W. (2019) en su trabajo de estudios titulado: *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*. (Investigación de pregrado). Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto - Perú. Finalizó que: La utilización de estrategias para incorporación social en la región no se conforma con, en esta línea, no velar por el respeto a la ley del trabajo, considerando que del 100% de las personas con capacidades diversas, solo 2 de ellas trabajaban y por último, el 8% de las absoluto de personas con capacidades diversas, mientras que el 92% están desempleados; A esto se suma que, las personas con capacidades diversas suscritas en el CONADIS desconocen

acerca de los enfoques de consideración, el 10% manifiesta que apenas tiene familiaridad con sus privilegios fundamentales, el 10% manifiesta conocerlos. Cuestionan que conocen sus libertades y el 80% determina que no conocen los arreglos de incorporación, mucho menos en lo que respecta a sus libertades, igualmente expresan que el 95% se siente oprimido. De esta manera, se abusa de la opción al trabajo y la utilización de estrategias de incorporación social en la Municipalidad Distrital de Shanao.

## 1.2. Marco teórico

### 1.2.1. Concepciones de la discriminación

<sup>17</sup> La discriminación, es una conducta, socialmente establecida, ordenada y socialmente amplia, de vilipendio hacia un individuo o colectivo de individuos basado en un sesgo negativo o una vergüenza relacionada con una debilidad gratuita, y que tiene el impacto (deliberado o no) de una travesura básica. privilegios y oportunidades (Rodríguez, 2005, p. 23). Para Palacios (2012), discriminar supone abrazar una mentalidad o completar una actividad sesgada, incompleta, injustificable, o detallar una diferenciación que, eventualmente, se opone a una persona o cosa. Tal vez, en una oración más limitada, se podría decir que separarse es ensayar un tratamiento inconsistente que no está permitido. (p. 78).

Para Castro (2001), La discriminación existe cuando un individuo, una reunión de individuos o un área local se ve impactada de manera extravagante por la actividad de cualquiera de las oportunidades básicas, comunicadas por la constitución del país, por juicios de estirpe, culto, etnia, doctrinas políticas o de cualquier otra necesidad, genero, estatus financiero o social, o cualquier otra naturaleza imaginable (p. 8). Para Castro (2001), la segregación puede ser directa o indirecta. La segregación directa se vincula con la diferencia de trato, consideración o tratamiento, sin que existan circunstancias objetivas o circunstancias que la justifiquen o expliquen, mediante conductas que lesionen el decoro de la persona y los derechos primordiales garantizados. A diferencia de la segregación indirecta que se relaciona con la teoría de los efectos adversos (o del impacto), donde la medida en sí no aparece ser discriminatoria, pero ciertamente transmite esta intención (p. 8).

La discriminación es, en general, un tipo de crueldad que comienza de manera inactiva y puede llegar a puntos de corte más escandalosos, como la brutalidad física o mental escandalosa. Los individuos que segregan a menudo tendrán una perspectiva deformada sobre las cualidades que constituyen al hombre y enlazan los atributos físicos o sociales

que tiene con los valores, lo que les hace verse a sí mismos como más maravillosos que los demás y, a partir de aquí de vista, a ser. en una situación para juzgar a otros que no tienen las cualidades que consideran importantes (Carmona y Véliz, 2005, p. 7).

Entonces la discriminación consiste, en todo caso, en aquella conducta con profundas raíces sociales e ilimitadas socialmente. Esto sugiere que no se puede reducir a una simple cantidad de demostraciones discretas o individuales o a una cuestión de gusto individual o oportunidad de evaluación. Su fundamento de trabajo se encuentra en la articulación deliberada del desprecio hacia reuniones específicas a las que los prejuicios o marcas de vergüenza (uno y otro construido en la sociedad, pero no objetividad sólida) han particularizado, aislado y señalado. (Zepeda, 2006, p. 26).

Para Zepeda (2006), esta conducta burlona se practica libremente de las actividades del colectivo segregado, por lo que decimos que la suya es una circunstancia impedida inapropiada, toda vez que sus particulares no han hecho nada que legitime el abuso y maltrato en cuanto a equidad retributiva. Sus consecuencias son, de manera confiable, la restricción de las libertades y aperturas principales, si bien este límite se practica de manera deliberada e intencional, ocurre de una manera inercial, obligatoria y sorprendentemente inconsciente (p. 27). En un nivel fundamental, hay segregación asumiendo que las personas en estas reuniones reciben un tratamiento alternativo dependiendo de que tengan un lugar en el que se refiera la reunión y ese trato único los coloca en una posición de desventaja. En el lenguaje que se utiliza normalmente en la escritura sobre la separación, la reunión segregada se denomina en su mayor parte minoría y el resto se conoce como la mayor parte. (Tenjo y Herrera, 2009, p. 2).

### 1.2.2. Tipos de discriminación

#### a. Como trato diferenciado (neutro)

Consigue entenderse como semejante de *diferencia*, sin connotaciones positivas o negativas, favorables o desfavorables, justas e injustas. Siguiendo este punto de vista, el término distinción puede considerarse como una palabra neutra (Barrere, 1997, p.19). Esta modalidad de concebir la discriminación se manifiesta en el uso de términos como discriminación arbitraria y, en el extremo opuesto, discriminación positiva. En cualquier caso, la discriminación se conceptualiza de modo neutro, y es la calificación de "arbitrario y positivo" la

que indica que la primera, frente a la segunda, constituye una diferencia injustificada, desventajosa o injusta. (Salomé, 2017, p. 258).

#### **b. Como diferenciación injusta**

Morillo se ha referido a esta cuestión al desarrollar el contenido de la igualdad ante la ley. Según este autor, dicha exigencia y en particular la exigencia de igualdad en la ley no impide que puedan establecerse tratamientos diferenciados, pero siempre que exista una fundamentación objetiva y razonable; de lo contrario, se estaría ante una norma arbitraria y, por tanto, discriminatoria (García, 2013, p. 165). Así entendida, la discriminación no constituye un término neutro, por el contrario, tiene un significado peyorativo pues se concibe como una diferenciación injusta o arbitraria.

6

#### **c. Como fenómeno de carácter intragrupal**

También puede ser usada para designar una ruptura de la igualdad producida en el trato de personas entre las que no se advierten diferencias de estatus o poder, de ahí que hayan sido calificadas como intragrupalas pues tienen lugar al interior de un mismo grupo social. Para ilustrar este supuesto, Barrère (2003) propone el siguiente ejemplo: dos personas, ambos varones, deciden postular a un mismo puesto de trabajo teniendo los mismos méritos y capacidad; sin embargo, la persona encargada del proceso de selección rechaza a uno de los postulantes porque le recuerda a una persona que le resulta antipática. El criterio empleado por la persona encargada del proceso de selección resulta peregrino o caprichoso y el postulante que fue rechazado puede considerar que ha sido injustamente tratado con relación al otro postulante; pero esta diferencia injusta no tiene, en principio, una base grupal (p. 10 – 11).

#### **d. Como fenómeno de carácter intergrupala**

La discriminación puede ser entendida como un fenómeno de carácter «intragrupal», de manera que se proyecta sobre individuos pertenecientes a un mismo grupo; pero también puede tener un carácter «intergrupala», lo que implica que se proyecta sobre las personas debido a su pertenencia a determinados grupos sociales. También puede designar la ruptura de la igualdad

<sup>6</sup> que se da las relaciones de personas que convienen a colectivos sociales entre los que sí se percibe diferencia de estatus o de poder (Barrère, 2003, p. 11).

### <sup>6</sup> 1.2.3. Discriminación y parte de sus calificativos.

#### A. Discriminación directa y discriminación indirecta

La discriminación directa se presenta en aquellos escenarios en los <sup>24</sup> que una o grupo de individuos recibe un trato discriminatorio y prejuicioso basado en cierto tipo de sospechosa, que se invoca explícitamente como base para la discriminación o exclusión. Además, por el contrario, ante el incumplimiento, se aplica legalmente una obligación o acción positiva. De otro lado, la presunción discriminatoria indirecta, se genera cuando el trato diferenciado tiene su origen en una razón que parece neutral, sin embargo, al aplicarse tiene un efecto negativo e <sup>24</sup> injustificado en los miembros de un grupo o varios de ellos, cubiertos por disposiciones antidiscriminatorias. De ello, que también se le conozca como discriminación de impacto (Salomé, 2017, p. 261).

#### B. Discriminación por indiferenciación

La discriminación de este tipo se forma cuando una o grupos de personas en situaciones diferentes no son tratados de manera primordialmente diferente, sin que medie justificación objetiva y razonable. A menudo, solemos justificar solo las diferencias, pero no el trato uniforme, toda vez que la noción de igual de trato, que solemos conocer, está presente en el concepto de la ley. La regulación se vuelve discriminatoria al crear una diferencia particular en el sistema; sin embargo, es inaceptable que puedan ser discriminados en otras situaciones. El enfoque tradicional es problemático porque el tratamiento uniforme de aquello diferente no existe como un problema legal y el individuo se ve privado de forma severa de los medios de respuesta efectiva y el enfoque judicial del problema con sus luchas (Salomé, 2017, p. 267).

#### C. Discriminación interseccional (o discriminación múltiple)

La discriminación interseccional pretende mostrar que diversos elementos de discriminación alcanzan intervenir “a la vez”, para dar parte a una manifestación de discriminación, que de acuerdo a sus características, merece una consideración y estudio concreto. La doctrina, sobre este concepto enfatiza el punto de que

“estamos frente a más de dos fuentes de desigualdad, que al fusionarse, dan origen a una sola fuente que difiere de las características de ambas” (Salomé, 2017, p. 271).

#### **D. Discriminación estructural (o sistémica)**

La existencia de ciertos problemas puede no ser suficiente con el concepto tradicional de distinción, que maneja la doctrina. De hecho, las causas y manifestaciones de la discriminación se origina muchas veces a prácticas sociales complejas, lo que hace que algunos grupos sociales no disfruten de sus derechos de similar manera que otras agrupaciones de nuestra sociedad. Nos referimos, entonces, a situaciones de desigualdad social, dominancia o dependencia, en la que es difícil especificar conductas concretas, pues son dinámicas sociales, cuya reproducción frecuente conlleva a estructuras de dependencias y siempre conduce a fines negativos para determinados colectivos, aun cuando no exista base clara para la discriminación bajo la norma (Salomé, 2017, p. 281).

##### **1.2.4. La discriminación laboral**

La discriminación en el centro de trabajo alcanza el maltrato de las personas por razones que se sitúan más allá de sus capacidades en el marco de la libertad de trabajo y el derecho a ejercerlo. De acuerdo con Carmona & Véliz (2005), es definida como aquellas decisiones de contratación negativas, fundadas en razonamientos como el origen o lugar de nacimiento, en vez de poner en consideración calificaciones y certificaciones que se vinculan directamente con la productividad potencial de un servidor (p. 9).

La exclusión social, al mismo tiempo de representar un difícil problema moral, es causa de carencias masivas, cuyos efectos son profundamente perjudiciales para nuestra comunidad tanto en el factor económico como el en factor político. Así pues, el discriminar en el centro de laboral acarrea una alta desigualdad al distribuir oportunidades, esto impide que la comunidad consiga los beneficios de un capital humano superior, independientemente de su raza, lo que redundará en mayores niveles de productividad y competitividad (Ñopo et al., 2011, p. 20).

Galarza y Yamada (2012), presenta al discriminar en el centro de laboral como supresión social, mediante la cual se niega a individuos y grupos el derecho a participar y poseer beneficios sociales, o también aquel proceso de exclusión de un sector de la comunidad



al goce de oportunidades tanto económicas como sociales. Las realidades en el lugar de trabajo, han tenido en años anteriores una serie de desarrollos; sin embargo, todavía hay muchas diferencias en este ámbito, tanto en lo profesional como económico (p. 21).

La discriminación pone límites en la autonomía de las personas al momento de realizar el trabajo requerido. Desperdicia la oportunidad de desplegar las habilidades, destrezas y cualidades de hombre y mujeres y, de ser retribuidos según sus méritos. En el plano laboral, la discriminación marca la diferencia en las conjeturas del mundo laboral y coloca en una plataforma difícil a los individuos que conforman algunos colectivos (Lavado, 2017, p. 24).

En el ámbito laboral, la discriminación incluye todo tipo de diferenciación, supresión o predilección en el trato, realizada o relacionada a ciertos conceptos como raza, sexo, género, religión, color, sindicato, perspectiva política u otros criterios en el cual sea considerado irrazonable o injustificado, que conduzca a la alteración de la igualdad de trato en materia ocupacional. Por otro lado, la discriminación en el plano laboral puede dar lugar a una gama amplia de comportamientos, no solo en relación al acceso al trabajo, sino, además, en relación a todos los aspectos que se relacionan con la prestación de servicios, incluyendo situaciones como las condiciones en las que se da la relación contractual, la formación y educación profesional, la igualdad remunerativa en los casos de los trabajos de igual valor, la seguridad en el empleo, entre otras (Castro, 2001, p. 9).

#### **1.2.4.1. Concepto de trabajador extranjero**

Para conceptualizar, en principio, es vital desagregar sus componentes, esto quiere decir, lo que sugerimos por medio de "trabajador" y "extranjero". Nuestras leyes ahora no entrega una clara acepción para poder entender por "trabajador", a pesar de ello, se deduce de los factores que lo forman y que se encuentran en el D. S. N ° 003- 97- TR – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N ° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en lo sucesivo LPCL), de modo que basado principalmente en un análisis de los artículos correspondientes (artículos 4°, 5°, 6° y 9°), es cualquier asunto que implica ofrecer sus servicios de inmediato y por mi parte en la necesidad de un empleador, a cambio de un salario, por debajo de un dispositivo de alienación y por debajo de la vía legal de este último. En lo que respecta a los trabajadores extranjeros, nuestra ley se establece en el Decreto Legislativo N ° 1236 – D.L. Sobre Migración en su artículo 7° que lo define como cualquier personaje que no tenga stirpe peruana. Para Guerrero (2015), un empleado adicional a todas las personas que ofrecen sus actividades

en Perú, pero que no son peruanos, ni a modo de inicio ni mediante la nacionalización. Por lo tanto, el trabajador extranjero se define como un individuo que no siempre es oriundo de una nación y que brinda servicios de manera privada en un territorio nacional, debajo de una relación de obediencia y subordinación legal de una empresa como alternativa de atención (remuneración).

#### **1.2.4.2. Contratación de trabajadores extranjeros**

La Constitución Política de 1979 indicaba en el apartado 42° el “Trato preferente” en el contrato a los servidores peruanos sobre la de los extranjeros, teniendo en cuenta las políticas de fomento y promoción del empleo destinada a la estimulación y favorecimiento de la inversión privada, es así que el régimen de turno, en el año 1991 promulga el D. L. N° 689 - Ley de Contratación de Extranjeros, regula la contratación de trabajadores extranjeros. Este cuerpo legal dispone como principio general la preferencia por contratar empleados naturales; es decir para contratar personal extranjero estamos sujetos al cumplimiento de limitaciones, los cuales son: *1. El total de trabajadores foráneos no deberá superar el 20% del número global de empleados contratados, 2. El global de los salarios abonados a los servidores foráneos no deberá superar del 30% del global de la planilla.*

#### **1.2.4.3. Relación entre trabajador extranjero y migración laboral**

Referirse a un empleado extranjero involucra esencialmente un desplazamiento, es decir, que hubo un cambio de su lugar de inicio hacia otro, el cual no necesariamente es un país, en ese contexto, la Convención Internacional de Protección de los Derechos de los Trabajadores Migrantes y sus Familiares, en el artículo 2° señala al empleado extranjero como “aquel individuo que realice o brinde, tanto en pasado como en futuro, un servicio y fue remunerado en un Estado del que no sea el natal; Es crucial que esta transferencia corporal de un estado a otro sea la realización de ejercicios remunerados: convertirse en miembro del mercado laboral al invertir su presión de esfuerzo en una contribución crítica a la mejora económica y social de ambos países (cada uno es el punto de partida y el lugar de vacaciones). El escritor Camacho (2013) concibe una categorización de los migrantes de acuerdo con su circunstancia, creando una diferenciación para: “Migrantes forzados” quienes son individuos que deben trasladarse fuera de su nación en virtud de conflictos, acoso político o tortura, siendo el máximo consultor de refugiados y solicitantes de asilo; “Migrantes voluntarios o económicos”, los cuales salen de su país en busca de situaciones de vida más altas y posibilidades de

trabajar. Estos "migrantes forzados" constituyen una contribución crucial a la mejora económica de nuestros países. En este contexto, se argumenta que la migración de trabajo duro, ya sea presionado o voluntario, se presenta como una anomalía que en estos días, se vuelve muy vital, ya que permitirá trabajar y así dinamizar la economía de un país, todo esto teniendo en cuenta la globalización como contexto.

El trabajo y la migración se encuentran relacionadas, por lo tanto, de acuerdo con la leyes laborales, en concordancia con la Organización Internacional de Trabajo (en lo sucesivo líneas OIT), en más de la mitad de los casos, la finalidad y el propósito de migrar es poder laborar. Incluso si encontrar un trabajo no es el principal motor del movimiento entre países, como en el caso de aquellos que escapan de los problemas sociales o los efectos del cambio climático, la búsqueda de un centro de labores inevitablemente cambia a un aspecto de prioritario en un determinado punto del proceso migratorio; sobre todo porque esta implica no solo desplazarse, sino también ubicarse en un país que es disímil al originario, y todos los aspectos económicos y sociales que la familia foranea necesita para establecerse en un lugar nuevo.

#### 1.2.4.4. El principio de no discriminación en el trabajo

##### A. Igualdad y no discriminación

Al hablar de no discriminación e igualdad debemos tener presente que no son lo mismo. El principio de igualdad es el más importante, incluido en él está el principio de no discriminación. Se deriva de eso, la personificación, espejo de la igualdad o consecuencia. La no discriminación es una de las formas de la igualdad que viene a ser el género. La no discriminación es una prohibición, en el marco del objetivo de la igualdad; para alcanzarla se debe partir de la no discriminación. La no discriminación es la base de la igualdad y un minúsculo paso en el sendero hacia la igualdad (Uriarte, 2011, p. 19).

Empero, existe otra importante diferencia. En ciertas áreas de la legislación laboral, la igualdad se desarrolla de forma vertical, ínterin la no discriminación opera horizontalmente, intentando que no exista aun mayor perjuicio a los trabajadores más desfavorecidos o expuestos. El propósito de la no discriminación es evitar la coexistencia de empleados de "nivel A" y trabajadores de "nivel B", sin embargo, no hace un cuestionamiento sobre el hecho de que el empleador sea de "nivel A" y los trabajadores sean de "nivel

B”. La igualdad entre capital y trabajo no es el fin que persigue la no discriminación, por el contrario, busca suprimir diferencias injustificadas entre obreros, dentro del universo de los ya desiguales, dentro del mundo de los débiles. La no discriminación actúa solo dentro de la clase trabajadora, entre sectores, segmentos o “subgrupos” de trabajadores (Uriarte, 2011, p. 19).

### **B. La discriminación en el trabajo**

“En los centros laborales, la discriminación, es un fenómeno habitual y universal”, pues una dependencia laboral, como la de poder o una desigual, es un terreno fértil para cultivar la discriminación. El trabajador siempre es discriminado, es decir, recibe un trato execrable en comparación con el que reciben sus colegas de trabajo, por el hecho de la desigualdad, la subordinación o dependencia, y cuanto más contacto con él, más débil se vuelve. (Uriarte, 2011, p.20). Diversas son las tipificaciones sobre discriminación laboral, por lo que en esta investigación solo expondré aquellas más trascendentales, segundo los efectos de este estudio:

- Discriminación Directa e Indirecta: Dependiendo de si el menoscabo o impacto produjo inmediata o directamente al trabajador discriminado o si se produjo de forma indirecta. Un ejemplo práctico de discriminación directa es el fin del vínculo laboral debido a ejercer movimiento sindical o por rechazo de servidores sindicalizados durante un periodo de clasificación de personal, de promoción o ascenso. La discriminación indirecta, puede ser ejemplificada por la inserción, en esos procesos de circunstancias aparentes de neutralidad, sin embargo, únicamente son ostentadas por alguno(s) de los aspirantes (Uriarte, 2011, p. 20).
- En otro orden de ideas, la discriminación por parentesco o cercanía sabe darse, en dos situaciones: a) En el momento que el daño no afecta directamente a los trabajadores, sin embargo, afecta su entorno (esposo (a), proles, parientes); el propio trabajador queda ileso, pero un miembro de su familia resulta herido; b) cuando el motivo o causa de la diferencia de trato se encuentre en el esposo, pariente o conocido del

- obrero (el trabajador es despedido por elección sindical o política de su pariente o amigo) (Uriarte, 2011, p. 20).
- De manera similar, se hace una distinción entre marginación vertical y horizontal. Para el primer caso, el acto lo comete el empleador o supervisor. En segundo lugar, los propios trabajadores discriminaron a uno o más de sus colegas. De la misma forma, varía dependiendo si la discriminación sea por ejercicio u imprevisión. Aunque la ley en la discriminación general es una realidad, también puede ser el resultado de no hacerse. A modo de ejemplo, se apertura una plaza vacante, la cual no se cubre por ciertas “peculiaridades” de los candidatos postores (sindicación, raza, sexo, color, entre otros), las mismas que no argumentan su aplazamiento (Uriarte, 2011, p. 21).
  - Por otro lado, se refiere al “straining” o acorralamiento masivo. A diferencia del segundo, que es subjetivo, el segundo es un atosigamiento grupal, que exhorta escuchar y algún estado de cooperación tácita. Esto es parte de algunas políticas de recursos humanos, como por ejemplo, crear una “lista de distinción” con los colegas del mes o del año, excluyendo de manera general a aquellos que no alcanzan las metas, el nivel de productividad propuesto o esperado. Se podría decir que es una especie de “escolta” al recluta (Uriarte, 2011, p. 21). Se precisa, respecto al “straining”, que crea un detrimento moral social, o un ataque injustificado a la esfera moral de la sociedad. Esto conlleva a formular una pregunta relevante: ¿Se puede decir que toda marginación es finalmente social? En último término, la discriminación que permanece enfocada en un ente en particular continuamente puede afectar al grupo en general (Uriarte, 2011, p. 22).

En definitiva, hasta este punto hemos hecho referencia a la discriminación realizada tanto por los empleados como por el empleador. No obstante, existe también una discriminación normativa. La legislación puede contener aspectos discriminatorios, que por lo general suceden, como también en <sup>5</sup> el convenio colectivo. Queda claro, que esa legislación, adolecen de validez, así como todas aquellas que quebrantan derechos fundamentales (Uriarte, 2011, p. 22)

### 1.2.5. <sup>2</sup> Los derechos humanos y el derecho a la no discriminación

La <sup>2</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (en lo siguiente ACNUDH o ACNUDH) (2012) señala en cuanto a <sup>3</sup> la migración en el contexto de la globalización, que esta, presenta ciertas oportunidades, además de desafíos como la vulnerabilidad y la discriminación. Esto debido a que, si <sup>2</sup> los migrantes no pueden acceder a sus derechos humanos, su estado migratorio podría mermar su relación con la sociedad (p. 8). Las Libertades Fundamentales representan el apoyo humano legítimo a los refugiados y la obligación de todos los gobiernos de respetarlos y, conforme a sus leyes, de reconocer sus derechos básicos como refugiados, entonces si permiten que un refugiado ingrese al estado en estado de vulnerabilidad y sufra discriminación, violan las normas internacionales (Rotta, 2017, p. 15).

De manera similar, la Convención de Derechos Humanos de los Estados Unidos ratifica las Libertades Fundamentales en el apartado 1, numeral 1, que establece que la no discriminación es un deber de las federaciones el respetar los derechos humanos y avalar que todos disfruten de libertad completa. Las Libertades Fundamentales y el derecho a la no discriminación son un apoyo importante hacia los refugiados, y junto con el derecho internacional del país, protegerán a esta persona contra toda forma de discriminación. Estando al tanto de <sup>2</sup> que, el inciso 2º, artículo 2º de la Carta Magna del Estado también manifiesta la paridad ante la ley y además de ello, ninguna persona puede ser discriminada en forma alguna. Asimismo, los derechos primordiales como el empleo, la educación, el empleo, y la salud de los refugiados, son sistemáticamente discriminados por su falta de canales de sustento para su progreso. Según la Declaración de Durban, la cual señala, sobre la marginación contra los no ciudadanos, y en principio contra los inmigrantes, que es una de las fuentes principales del racismo en esta época. La inaccesibilidad a vivienda, atención médica, el empleo, educación o la seguridad social suele ser la base de la discriminación contra los inmigrantes.

#### 1.2.5.1. <sup>3</sup> El principio – derecho de igualdad

Como mencionó precedentemente, <sup>3</sup> el principio tiene el respaldo por la Carta Magna del país, en el numeral 2 del artículo 2º, el cual lo define como derecho primordial innato a todo ente en razón de su posición y, como tal vincularia sus consecuencias como pauta en la legislación. El ordenamiento jurídico, de la esfera laboral, parece estar contenido en el principio de las diplomacias profesionales, estableciéndose no discriminación en

la igualdad de oportunidades. En relación con ello, es la misma Constitución la que prevé la no discriminación en la igualdad de derechos dentro de la esfera de las relaciones laborales, y así determina su plena vigencia en este ámbito (Blancas, 2013, p. 134).

Varios autores consideran que esta dualidad es de carácter objetivo en el momento que se considera un principio director para el funcionamiento y organización de un Estado democrático de derecho y subjetivo cuando se trata de derechos fundamentales que son exigibles individualmente. Ambos otorgan a todos el derecho a ser tratados por igual ante la ley y a no ser discriminados de ninguna manera (Cajo, 2017, p. 19).

La Corte de Vértice citado por Cajo (2017) de igual forma ha desarrollado por medio de su periódica interpretación, que el derecho a la igualdad en el terreno constitucional cuenta con dos perspectivas:

- Igualdad ante la ley, expresa que la aplicación de la regla debe darse, por símil, a todas las personas que se circunscriban en las circunstancias descritas en la premisa de la regla.
- Igualdad en la Ley, implica que la propia autoridad no puede transformar unilateralmente sus disposiciones en situaciones en donde las condiciones son esencialmente iguales y, cuando la autoridad que trate, las considere contrarias a la ley sus precedentes deben dar plena y razonable justificación para ello (p. 18).

#### 1.2.5.2. El Principio de No Discriminación

Se relaciona con el principio – derecho a la igualdad, está consagrado en la Constitución, precisamente en el numeral 2) del artículo 2º, lo cual supone una correspondencia tipo *numerus apertus*. Envuelve razones por las que ningún ente puede ser discriminado, por religión, género, raza, origen, idioma, opinión, situación financiera u otra diferente (Ramírez, 2014, p. 29), en tanto, por este principio, como señala Plá Rodríguez, quedan excluidas del grupo todas las diferencias que sitúan a los trabajadores en una posición de menor a mayor desventaja.

Otro punto es, en cuanto a los factores discriminatorios; Blancas (2013) sostiene que de la definición de discriminación está comprendida en el Convenio N° 111 – concerniente a la Discriminación en factor de Empleo y Ocupación de la OIT y, de la que se desprenden los siguientes elementos:

- El hecho que establece una exclusión, disociación o preferencia, no obstante, además puede ser limitación.
- El motivo concluyente en cuanto a una diferencia (sexo, color, raza, religión y otros); y
- La consecuencia objetiva de la diferencia de trato u oportunidad en el laburo y ocupación (p. 152).

### 1.2.6. El derecho a la no discriminación en la constitución política peruana

La discriminación por motivos de culto, idioma, raza, opinión, origen y situación financiera, se encuentra prohibida por el artículo 2º numeral 2) de la Carta Fundamental. Asimismo, anuncia una fórmula abierta “cualquier otra índole” en atención a lo cual se entiende que únicamente los motivos destacados son destacados por la legislación. Para protegerlo, el numeral 2) del artículo 200º de la Ley Magna establece que el proceso de amparo constitucional se sujeta a los alcances del Código Procesal Constitucional. A decir verdad, de acuerdo con el inciso 1) del artículo 37º del aludido Código, el amparo surge para defensa –por ejemplo– del derecho de igualdad y de no ser discriminado por los motivos ya expuestos (Defensoría del Pueblo, 2009, p. 17).

Es preciso indicar que año tras año, el Tribunal Constitucional, produjo trascendentales fallos que fortalecen el alcance de la protección constitucional del derecho a la igualdad y no discriminación, definen su alcance y los discernimientos para valorar la vulneración de estos. Además, también se refirió a una serie de cuestiones discriminatorias que, por su naturaleza, requieren de una tutela urgente de amparo constitucional. Respecto a lo último, encaja decir, verbigracia, que de acuerdo al T.C. “las expulsiones y/o despidos resultantes de vulneraciones de los derechos de asociación y libertad sindical estarán siempre sujetos a la protección extraordinaria del amparo constitucional, aunque la vía ordinaria pueda remediar esos derechos”, lo mismo sucede con “la expulsión o despido por discriminación por razón de opinión, linaje, sexo religión, habla u otra índole (...), además de los producidos por embarazo y personas con discapacidad (Defensoría del Pueblo, 2009, p. 18).

### 1.3. Definición de términos básicos

#### a) Discriminación

Es un trato diferenciado por determinadas causas, las que son prohibidas por el ordenamiento jurídico al que está sujeto, o que conduce a la supresión o impedimento



<sup>26</sup> del ejercicio o goce de los derechos de una persona o grupo de personas (Defensoría del Pueblo, 2009).

b) Discriminación laboral

Considerado como aquel que segrega por motivos de raza, género, religión, origen social, condición económica, edad o cualquier otra naturaleza en las exigencias de personal que haga una empresa o empleador (Lavado, 2017).

<sup>3</sup> c) Derecho a la no discriminación

Toda persona tiene derecho a la igualdad de trato, sin exclusiones, discriminaciones o restricciones arbitrarias, de modo que le permita el disfrute de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades que se le presenten en la sociedad (Rodríguez, 2005).

<sup>3</sup> d) Principio de igualdad y no discriminación

Este principio es fundamental y todos los gobiernos deben garantizarlo a sus pobladores y a cualquier extranjera en su territorio. Esto significa que no se puede tomar ninguna acción alguna contra los inmigrantes que no respeten el sistema legal del estado. (Culqui, 2015).

# 1

## CAPÍTULO II

### MATERIAL Y MÉTODOS

#### 2.1. Planteamiento del problema

A la hora de abordar, desde una perspectiva constitucional, las cuestiones de la igualdad, corresponde comenzar destacando que la percibimos en dos sentidos: Como *principio rector* de todo el ordenamiento jurídico del Estado. La democracia es un principio fundamental. Además es un valor primordial y un criterio básico que se tiene que garantizar y respaldar. Desde otro punto, como derecho constitucional subjetivo, con efecto propio, confiere a todo ente el derecho al trato igualitario ante la ley y a no ser discriminado en forma alguna (Eguiguren, 1997, p. 63).

Uno de los flagelos más grandes de nuestra sociedad, es la discriminación, esto parece interminable, es una afirmación extrema de la desigualdad, atenta contra el derecho a laborar y a la dignidad, y es una limitación para el progreso de los derechos humanos y el comunitario. Se transformó en una circunstancia a considerar, ante la cual no podemos quedar insensibles, dado el elevado ratio de marginación existente en la patria (Lavado, 2017, p. 12).

En el mercado laboral, el tema de la discriminación, la economía la define como aquella condición en la que una persona que presta su servicio y se desempeña efectivamente igual que otra persona, física o mentalmente, es tratada de manera diferente e injusta (a modo de ejemplo, podríamos decir, mediante menor salario, menor tendencia a ser contratada); además, este trato diferencial está asociado con un rasgo observable, como la raza, la etnia o el género (Galarza y Yamada, 2012, p. 6).

Comprender la realidad de la discriminación incluye solo una continuación de opiniones que revelan, resguardan, confirman, reconocen, dividen y amplían la sociedad. El núcleo de exclusión y marginación imposibilita el gozo y ejercicio de los derechos elementales. Dicha situación impulsa a amparar desde la puericia un conjunto de posiciones que nos convierten en agentes de discriminación y perpetradores yendo más allá, sin embargo, eso se puede cambiar mediante un aprendizaje adecuado (Salazar, 2019, p.15).

Actualmente vivimos en un mundo que cambia constantemente a un ritmo vertiginoso, características como el respecto y la identidad por cada ente, sea oriundo y/o extranjero, deben considerarse importantes, toda vez que nos localizamos frente a un escenario globalizado, en el cual trasladarse a otras zonas es una práctica que paulatinamente se hace más común, y con ella, la integración del migrante (Mariani, 2015, p. 21).

Victoria (2014) afirma que durante el desarrollo de la migración se creó el contemplamiento de diferentes libertades civiles motivados por la exigencia de subsistir realizando acciones intelectuales o físicas, el laburo honra al hombre y esto supone que su productividad se maximice, lo que permite que haga realidad el mejoramiento de oportunidades laborales al permitirle el derecho a migrar (p. 18).

Por el contrario, los estados generalmente tienden a discriminar a los extranjeros y los grupos minoritarios dentro de sus fronteras. La legislación en cada país debe garantizar que los actos discriminatorios sean sancionados, pero puede ocurrir que incluso se hayan adoptado o se hayan adoptado en algún momento leyes extranjeras. En cierto modo, esto significa que todavía están en un estado de personas inconscientes. La discriminación entre grupos étnicos o contra minorías tiende a aumentar en momentos de descontento público, como crisis política y económica o períodos de alto desempleo, como una forma de desahogar la frustración frente a grupos vistos como causantes o que no apoyan al resto de la población en estos tiempos (Carmona y Véliz, 2005, p. 7).

El empleo de trabajadores extranjeros en nuestro país está regulado desde 1932 y se ha desarrollado a lo largo del tiempo, tal como lo indica la Constitución Política de 1979, que prioriza el empleo de peruanos sobre los extranjeros. El acuerdo de voluntad entre un empleador y un servidor, que establece una relación legal de deberes recíprocos, en la cual el servidor es foráneo y se encuentra en la obligación de dar sus servicios con total obediencia, esto, por una contraprestación, es la definición del derecho individual del trabajo (Cajo, 2017, p. 3).

Es por esto que las políticas antidiscriminatorias en las constituciones vigentes son comunes en la mayoría de los países, donde todos tenemos derecho a luchar por fines basados en la capacidad y la dignidad, no se discrimina a la naturaleza por su condición social, raza, edad o estado civil, el sexo y así sucesivamente. Las personas, somos diferentes y ostentamos diferentes valores y capacidades, bajo esto, la discriminación o diferenciación no es un acto que falte a la ley, siempre que esta diferenciación no se funde en perjuicios, caprichos o motivos personales que tengan por objeto degradar la dignidad de las personas discriminando entre ellas por motivos personales o ajenos a su voluntad (Carmona y Véliz, 2005, p. 8).

Gamonal (2004) En su trabajo argumenta que el principio de igualdad no significa una prohibición absoluta de la diferencia, sino una aspiración normativa a igualar en derechos a todos los seres humanos cuya titularidad implica condiciones. Por lo tanto, no todas las diferencias son relevantes para el juicio igualitario, sino sólo aquellas que son necesarias

cuando son arbitrarias, porque carecen de razonabilidad. Así, el principio de no discriminación permite que existan diferencias siempre que sean razonables (p. 10).

Nuestra realidad problemática se centra en el estado situacional de los trabajadores nacionales y extranjeros en las MyPES de la provincia de San Martín, en donde se evaluará el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación, esto en función que a los servidores foráneos también desarrollan sus actividades bajo el marco regulatorio laboral nacional, que le otorga los mismos derechos que a los nacionales, constituyéndose como una herramienta que representa una evolución en que los derechos laborales de los trabajadores migrantes sean reconocidos.

## 2.2. Formulación del problema

Considerando lo expuesto en los párrafos precedentes, se formula la siguiente pregunta: ¿Qué diferencia o similitud existe en el cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020?

## 2.3. Objetivos

### 2.3.1. Objetivo general

Comparar el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.

### 2.3.2. Objetivos específicos

- Conocer el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores nacionales según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la provincia de San Martín, periodo 2020.
- Conocer el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores extranjeros según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la provincia de San Martín, periodo 2020.

## 2.4. Justificación

El apartado 33° de la Ley Fundamental, que contiene el principio de igualdad, no envuelve que en todas las cuestiones deba haber igualdad de trato independientemente de los factores discriminatorios de trascendencia jurídica que puedan existir; o, de manera equivalente, no todas las desigualdades son necesariamente discriminación. La igualdad debe concebirse en

base a las condiciones que concurren en cada caso particular que invoque la ley, de modo que su aplicación universal no impida que se ofrezcan soluciones diferentes en situaciones diferentes, con diferente procesamiento. Por consiguiente, y considerando en el centro del ordenamiento laboral a la igualdad, es ineludible que la prohibición de la segregación socave también el derecho a la libertad, igualdad y dignidad de los trabajadores, volviendo especialmente inútil la necesidad de protección de aquellos más vulnerables o desfavorecidos. La igualdad de derechos supone también en algunos casos, la indemnización que se determina para aquellos colectivos agredidos, por lo que no se trata simplemente de un abstenerse al desprecio.

La presente investigación nos permitirá identificar las consecuencias que acarrea el incumplimiento del derecho a la no discriminación hacia los trabajadores nacionales y extranjeros en las MyPES de la Provincia de San Martín, desde la esfera práctica se buscará determinar si este grado de incumplimiento repercuten positiva o negativamente entre el trabajador nacional y extranjero según diversos factores tales como condición laboral, percepción económica e inclusión social.

## <sup>1</sup> 2.5. Hipótesis

### 2.5.1. Hipótesis alternativa (H<sub>a</sub>)<sup>2</sup>

Existe diferencia significativa en el cumplimiento del derecho a la no discriminación<sup>3</sup> entre los trabajadores nacionales y extranjeros<sup>4</sup> de las MyPES de la provincia de San Martín, 2020.

### 2.5.2. Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)<sup>3</sup>

No existe diferencia significativa en el cumplimiento del derecho a la no discriminación<sup>3</sup> entre los trabajadores nacionales y extranjeros<sup>1</sup> de las MyPES de la provincia de San Martín, 2020.

## 2.6. Sistema de variables<sup>2</sup>

### 2.6.1. Cumplimiento del derecho a la no discriminación

#### Definición conceptual

Es el compromiso<sup>18</sup> de respeto y garantía de las libertades civiles y el principio de igualdad y no discriminación. Las naciones se encuentran obligadas a avalar la plena y autónoma realización de las libertades civiles sin marginación a los ciudadanos locales y extranjeros (Aguilar & González, 2016, p. 42).

**Definición operacional**

Es el principio que tiene como finalidad fiscalizar la observancia de los principios constitucionales contra la discriminación en el mercado laboral, y que además certifique <sup>2</sup> el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de los migrantes. Es por ello que para la presente investigación se establecerá un estudio comparativo entre trabajadores nacionales y extranjeros respecto al cumplimiento del derecho a la no discriminación desde su condición laboral, percepción económica e inclusión social.

## 2.7. Operacionalización de variables <sup>27</sup>

**Tabla 1**  
*Operacionalización de variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Cumplimiento del derecho a la no discriminación	Condición laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa laboral</li> <li>- Participación laboral</li> <li>- Experiencia laboral</li> <li>- Modalidad de contrato laboral</li> </ul>	Ordinal <sup>1</sup>
	Percepción económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones económicas</li> <li>- Igualdad salarial</li> <li>- Beneficios laborales</li> </ul>	
	Inclusión social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No discriminación</li> <li>- Beneficios sociales</li> </ul>	

## 2.8. Metodología

### 2.8.1. Tipo y nivel de investigación

#### Tipo de investigación

La investigación fue tipo dogmática, pues fue dirigida a la generación de nuevo conocimiento científico de carácter teórico, cuyos resultados sean novedosos o tengan práctica contiguo. Para Hernández et al(2014), argumentan que la investigación dogmática pretende resolver inconvenientes y aportar información actual referente a hipótesis instituidas (p. 89).

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, en el cual la recopilación de información se usó para comprobar hipótesis, fundado en mediciones numéricas y el análisis estadístico, para constituir patrones de conducta y comprobar teorías.

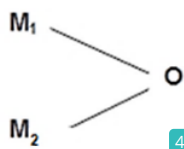
#### Nivel de investigación

El nivel de investigación es de nivel descriptivo comparativo, dado que se recolectaron dos muestras para advertir el comportamiento de la variable. Como Hurtado (2010), afirma que la intención es explicar similitudes y disconformidades de dos o más conjuntos en cuanto a un suceso similar (p. 133). Quiere indicar, buscó explicar el proceder de la variable para después cotejar de acuerdo a un juicio concreto, de ahí que, se comparó el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación hacia los trabajadores nacionales y extranjeros en las MyPES de la Provincia de San Martín.

### 2.8.2. Diseño de la investigación

Se empleó el diseño descriptivo comparativo, el cual supone que dos o más trabajos descriptivos simples, posteriormente compara información recogida, esto es, estuvo compuesta por la variable cotejada con dos o más poblaciones de peculiaridades afines; que en esta investigación estará representado en el siguiente esquema:

Dónde:



M<sub>1</sub> = Personal laboral nacional en las MyPES de la Provincia de San Martín

M<sub>2</sub> = Personal laboral extranjero en las MyPES de la Provincia de San Martín

O = Cumplimiento del derecho a la no discriminación.

### 2.8.3. Población y muestra

#### Población



La población objetivo de tesis fueron 50 trabajadores que laboran en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020.

- Criterio de Inclusión: Trabajadores de las MyPES que se encuentren en el Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.

### Muestra

Se tomó al total de la población, la cual estuvo constituida por 25 trabajadores nacionales y 25 trabajadores extranjeros de las MyPES en la Provincia de San Martín, periodo 2020. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, pues el autor seleccionó las áreas para el conveniente estudio.

Categoría/Genero	Masculino	Femenino	Total
Trabajadores nacionales	15	10	25
Trabajadores extranjeros	18	7	25
Total	33	17	50

Fuente: Elaboración Propia

Nº	RUC	NOMBRE DE LA EMPRESA	TRABAJADORES	EXTRANJEROS	NACIONALES
1	20572189679	PERU TRES NORTES S.A.C.	29	3	3
2	10011306638	SABOYA TORREJON Y VONE G.	16	2	2
3	20450158586	UTROPIC S.A.	11	2	2
4	20601320551	INVERSIONES DESU S.A.C.	7	1	1
5	20446675096	TABACALERA DEL ORIENTE S.A.C.	87	13	13
6	20600190238	MUSHQUI E.I.R.L.	10	2	2
7	20606047054	IE CIENCIAS S.A.C.	18	2	2
<b>TOTAL</b>				25	25

Fuente: Elaboración Propia

#### 2.8.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Hernández et al (2014), la recopilación se funda en herramientas estandarizadas, lo que significa un detallado método de acciones que ayudan a recopilar datos para un específico proyecto. Los datos se recopilan mediante la observación, la medición y la documentación, mediante las cuales se manipulan herramientas que manifestado ser válidas y confiables en tesis anteriores o crean nuevas herramientas basadas en los datos de la revisión de la literatura (p. 12). Las interrogaciones, ítems o indicadores que se utilizaron son definidos con respuestas posibles o categorías establecidas.

## Técnicas

La encuesta, se manejó para la recaudación y registro de la información, con la que se verificó el estado situacional del nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación hacia los trabajadores nacionales y extranjeros en las MyPES de la Provincia de San Martín; el mismo que garantizó la recopilación de datos directamente de la fuente.

## Instrumentos

Considerando la esencia del problema y sus objetivos, para la recopilación de la información, se optó por recurrir al cuestionario, en la cual está contuvo los aspectos esenciales del fenómeno; permitió, asimismo, sitiar el escenario a cierta cifra de datos fundamentales del objeto de tesis. El cuestionario constó de 12 preguntas o ítems, distribuidos en 3 dimensiones: Condición laboral (4 ítems), Percepción económica (3 ítems) e Inclusión social (5 ítems). La escala de medición se dio por el valor numérico citado a cada indicador a la hora de dedicar la encuesta, la cual, está definida por: 1= Nunca, 2= A veces, 3= Siempre, lo que hace un valor mínimo de 12 puntos y un valor máximo 36 puntos.

Escala de instrumento	Intervalos de valoración	Respuestas valoradas
Siempre	12 - 19	Bajo
A veces	20 - 27	Medio
Nunca	28 - 36	Alto

### 2.8.5. Validación y confiabilidad del instrumento

Para garantizar la validez de las herramientas de recaudación de datos proporcionadas por los sujetos de investigación se manejó la pericia de Evaluación o Juicio de Expertos, por parte de (3) expertos en derecho laboral y constitucional con práctica en metodología de la investigación científica, los que manifestaron su dictamen de la validez del instrumento. Al aplicar el Cuestionario se empleó la prueba de confiabilidad Alfa de Crombach, con el fin de alcanzar una mayor confiabilidad del instrumento, logrando un índice de confiabilidad de 0.823 lo que nos cedió acceder a la toma de la información con un 95% de confianza.

### 2.8.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El procedimiento y exposición de datos se realizó de acuerdo a los objetivos de nuestras variables de nuestra tesis.

- a) Se elaboraron los instrumentos de investigación (Cuestionario) en funciones a las dimensiones e indicadores formuladas según la variable estudiada. Asimismo, se fotocopió según la cantidad requerida.
- b) Se distribuyó el Cuestionario a los trabajadores tanto nacional y extranjeros que formarán parte del estudio, los mismos que brindaron su consentimiento previo y posteriormente contestaron las preguntas formuladas, según la problemática del estudio.
- c) El proceso de tabulación, se desarrolló con en el recuento de la información que se obtuvieron tras la aplicación.
- d) Los resultados se presentan en tablas y gráficos, haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

El análisis de los datos obtenidos, se realizó mediante Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS 24, a fin de observar de manera rápida las peculiaridades de la muestra de estudio que han sido representadas en tablas y gráficos estadísticos según las puntuaciones alcanzadas. Para la contratación de la hipótesis se aplicó la prueba estadística "T de Student", que nos permitió determinar si existe o no una diferencia significativa entre las medias de dos grupos.

$$T_c = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}}$$

Esta prueba estadística se utilizó para la comparación de dos medias de poblaciones independientes y normales, usando los siguientes criterios estadísticos:  $p > 0,05$  no influye significativamente, y  $p < 0,05$  influye significativamente.

# CAPÍTULO III

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

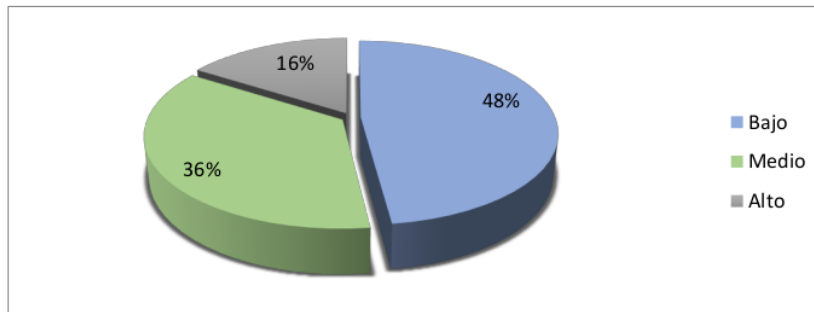
### 3.1. Resultados

#### 3.1.1. Nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores nacionales según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020.

**Tabla 2**

Nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores nacionales según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020.

Cumplimiento Dimensión / Variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Condición laboral	12	48%	7	28%	6	24%	25	100%
Percepción económica	14	56%	9	36%	2	8%	25	100%
Inclusión social	9	36%	10	40%	6	24%	25	100%
No discriminación	12	48%	9	36%	4	16%	25	100%



**Figura I.** Nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores nacionales según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020.

### Interpretación

Respecto al nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores nacionales de las MyPES de la provincia de San Martín: En la dimensión condición laboral, 12 trabajadores (48%) manifestaron que existe un nivel bajo, 7 trabajadores (28%) manifestaron que existe un nivel medio, 6 trabajadores (24%) manifestaron que existe un nivel alto. En la dimensión percepción económica, 14 trabajadores (56%) manifestaron que

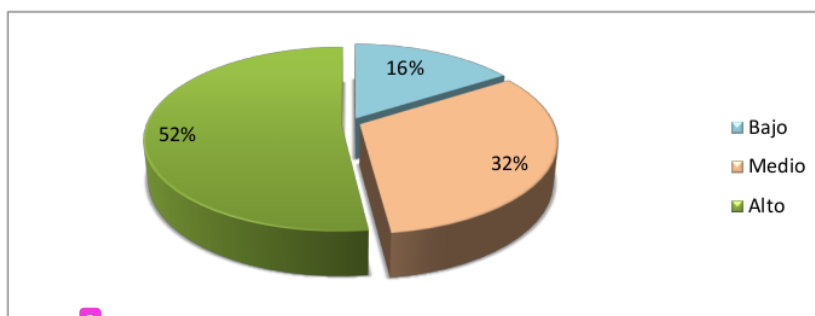
existe un nivel bajo, 9 trabajadores (36%) manifestaron que existe un nivel medio, 2 trabajadores (8%) manifestaron que existe un nivel alto. En la dimensión inclusión social, 9 trabajadores (36%) manifestaron que existe un nivel bajo, 10 trabajadores (40%) manifestaron que existe un nivel medio, 4 trabajadores (16%) manifestaron que existe un nivel alto. En resumen, el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores nacionales es bajo con un 48%, seguido por el nivel medio con un 36% y finalmente el nivel alto con un 16%.

### 3.1.2. Nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores extranjeros según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020.

**Tabla 3**

Nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores extranjeros según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020.

Cumplimiento Dimensión / Variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Condición laboral	5	20%	8	32%	12	48%	25	100%
Percepción económica	4	16%	10	40%	11	44%	25	100%
Inclusión social	3	12%	6	24%	16	64%	25	100%
No discriminación	4	16%	8	32%	13	52%	25	100%



**Figura 2.** Nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores extranjeros según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020.

#### Interpretación

Respecto al nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores extranjeros de las MyPES de la provincia de San Martín: En la dimensión condición laboral, 5 trabajadores (20%) manifestaron que existe un nivel bajo, 8 trabajadores (32%)

manifestaron que existe un nivel medio, 12 trabajadores (48%) manifestaron que existe un nivel alto. En la dimensión percepción económica, 4 trabajadores (16%) manifestaron que existe un nivel bajo, 10 trabajadores (40%) manifestaron que existe un nivel medio, 11 trabajadores (44%) manifestaron que existe un nivel alto. En la dimensión inclusión social, 3 trabajadores (12%) manifestaron que existe un nivel bajo, 6 trabajadores (24%) manifestaron que existe un nivel medio, 16 trabajadores (64%) manifestaron que existe un nivel alto. En resumen, el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores extranjeros es alto con un 52%, seguido por el nivel medio con un 32% y finalmente el nivel bajo con un 16%.

### 3.1.3. Cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.

Tabla 4

Prueba T – Student para diferencia de promedios.

Estadísticos	Trabajadores extranjeros	Trabajadores nacionales
Media	27.7600	22.5200
Varianza	44.1900	48.9267
Observaciones	25	25
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	48	
Estadístico t	2.7151	
P(T<=t) una cola	0.0046	
Valor crítico de t (una cola)	1.6772	

#### Interpretación

En la tabla 4 se observa que el valor de la media para la muestra de los trabajadores extranjeros es de 27,76 y para los trabajadores nacionales es de 22,52. Claramente se puede observar que la muestra es mayor para los trabajadores extranjeros, lo que significa que en ellos el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación es mayor que el de los trabajadores nacionales. Asimismo, se observa que existe un valor de 48 grados de libertad

y un  $p$  ( $T \leq t$ ) una cola igual a 0,0046 menor a 0.05 (nivel de significancia) por lo que se asume que existe una diferencia significativa.

### Contraste de la hipótesis general planteada:

**H<sub>a</sub>:** Existe diferencia significativa en el cumplimiento del derecho a la no discriminación

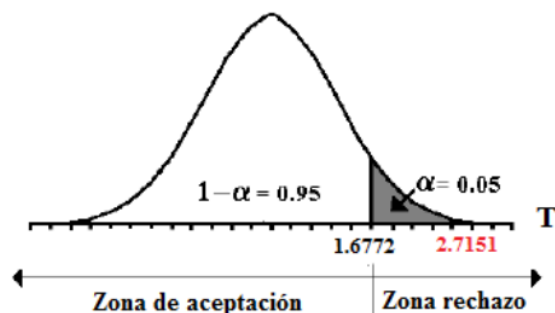


Figura 3. Zona de probabilidad.

entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.

**H<sub>0</sub>:** No existe diferencia significativa en el cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.

En la figura 3 se observa que el valor del estadístico  $t$  es igual a 2.7151 y es mayor al valor crítico de  $t$  (una cola) igual a 1.6772, encontrándose en la zona de rechazo. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De esta manera se encontró que existe diferencia significativa en el cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.

### 3.2. Discusión de resultados

Con base en los resultados de este estudio se acepta la hipótesis alterna, la cual establece la existencia de diferencia significativa en el cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020. Mediante este resultado podemos destacar la diferencia que existe en el cumplimiento del derecho a la no discriminación entre trabajadores nacionales y extranjeros de las empresas de la municipalidad provincial de San Martín. Estos resultados tienen correspondencia con la publicación de Palacios, M. (2012) en *la aplicación de igualdad y no discriminación a los trabajadores migratorios en Argentina*. El autor menciona que el principio de igualdad y no discriminación para los extranjeros y los trabajadores migrantes se destaca de la evaluación normativa de algunos dispositivos globales de protección en el contexto del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en ese sentido, la interacción entre ciudadanos nacionales y extranjeros, e incluso entre categorías de inmigrantes, es un tema sobre el que no se puede hablar de una plena igualdad, como puede ser el caso de logros teóricos en materia de derechos entre los hombres y las mujeres.

Respecto al nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores nacionales según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020, se logró evidenciar que el cumplimiento es bajo con un 48% lo que refleja que en los trabajadores nacionales las empresas de la provincia de San Martín no respetan como debería ser al derecho a la no discriminación en los trabajadores. Asimismo, se evidenció que la dimensión con mayor discriminación es en la percepción económica con un 56% seguido por la condición laboral con un 48% y la inclusión social con un 36%. Estos resultados tienen correspondencia con la tesis de Macedo, W. (2019) en *derecho al trabajo y a la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en el distrito de Shanao*. El citado autor encontró que no se respeta la implementación de las políticas de inclusión social en la municipalidad, ni se garantiza que respete el derecho laboral, porque del 100 % de personas con habilidades diferentes, solo 2 trabajaban, y eventualmente, haciendo un 8% del total de personas con habilidades diferentes, en tanto el 92% se halla desempleados.

Respecto al nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores extranjeros según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020, se logró evidenciar que el cumplimiento es alto con un 52% lo que refleja que en los trabajadores extranjeros las



empresas de la provincia de San Martín en cierta medida si respetan como debería ser al derecho a la no discriminación en los trabajadores. Asimismo, se evidenció que la dimensión con mayor cumplimiento al derecho de la no discriminación es la inclusión social con un 64% seguido por la condición laboral con un 48% y la percepción económica con un 44%. Estos resultados tienen concordancia con el estudio de <sup>3</sup> Cajo, J. (2017) en contratación de trabajadores extranjeros en el Perú. El referido autor concluye en que no coexiste una justificación para el tratamiento peculiar para trabajadores extranjeros en el Perú.

Asimismo, no guardan relación con el estudio de <sup>21</sup> Díaz, D. (2016) en principio de igualdad y no discriminación de los derechos humanos en mujeres inmigrantes venezolanas profesionales en Quito. El autor encontró que, que las profesionistas extranjeras a pesar de ser de la clase media son víctimas de discriminación.

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe diferencia significativa entre el cumplimiento del derecho a la no discriminación entre trabajadores nacionales y extranjeros en las MyPES de la provincia de San Martín. Esto después de encontrar una diferencia de medias de un 5,24. Asimismo debido a que el estadístico p ( $T <= t$ ) fue de 0,0046 menor a 0,05. Y, además, que el valor estadístico t se encontró en el área denominado zona de rechazo, indicador que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.
2. Se concluye que el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación para trabajadores nacionales en las MyPES de la provincia de San Martín es significativamente bajo con un 48%, seguido por el nivel medio con un 36% y alto con un 16%. En la dimensión condición laboral el nivel es bajo con un 48%, seguido por el nivel medio con un 28% y nivel alto con un 24%. En la dimensión percepción económica el nivel es bajo con un 56%, seguido por el medio con un 36% y alto con un 8%. En la dimensión inclusión social el nivel es medio con un 40% seguido por el nivel bajo con un 36% y alto con un 24%.
3. Se concluye que el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación para trabajadores extranjeros en las MyPES de la provincia de San Martín es significativamente alto con un 52%, seguido por el nivel medio con un 32% y bajo con un 16%. En la dimensión condición laboral el nivel es alto con un 48%, seguido por el nivel medio con un 32% y nivel bajo con un 20%. En la dimensión percepción económica el nivel es alto con un 44%, seguido por el medio con un 40% y bajo con un 16%. En la dimensión inclusión social el nivel es alto con un 64% seguido por el nivel medio con un 24% y bajo con un 12%.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las MyPES de la provincia de San Martín, el desarrollo del área de Recursos Humanos, con la finalidad de que concentre su trabajo en instaurar políticas que promuevan espacios de educación para concientizar a los trabajadores respecto a la diversidad en las organizaciones y la importancia de brindar un trato tolerante e igualitario, toda vez que es importante para obtener un proceso de integración e inclusión exitoso.
2. Se recomienda, a las MyPES de la provincia de San Martín, desarrollar un manual de empleados, en el cual se explique la normativa vigente y las políticas de contratación, detalle los derechos y deberes que cada uno tiene, establezca códigos de ética y buenas prácticas, a fin de evitar actos discriminatorios. Asimismo, realizar talleres de capacitación dictados por profesionales expertos, los mismos que deberán reforzar en los trabajadores sus conocimientos sobre el marco normativo vigente. Todo esto deberá darse con el apoyo de los trabajadores cooperando de manera activa con su empleadora en la ejecución de las políticas que se implanten.
3. Se recomienda, a las MyPES de la provincia de San Martín, garantizar que sus trabajadores cuenten con el mismo acceso en los procesos de selección, formación, promoción y salarios igualitarios siempre que realicen la misma función. Asimismo, facilitar canales de comunicación para reportar algún trato diferenciado y brindar soporte, lo cual permitirá desarrollar un ambiente laboral favorable. Todo esto deberá darse con el apoyo de los trabajadores cooperando de manera activa con su empleadora en la ejecución de las políticas que se implanten.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, F., & González, M. (2016). *Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial (2010-2015) en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación (Tesis de pregrado)*. Universidad de Costa Rica: San José.
- Aguirre Tenorio, Flor Fiorella & Arroyo Gallegos Ketherine Yuleisi. (2019). *Régimen Laboral de trabajadores inmigrantes y*. Cusco, Perú. Obtenido de [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3902/Flor\\_Katherine\\_Tesis\\_bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3902/Flor_Katherine_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Armenta Ariza, A. (2019). *Igualdad y no discriminación de los inmigrantes en Colombia: análisis desde el derecho al trabajo*. Colombia. doi:<http://dx.doi.org/10.18634/incj.22v.1i.1034>
- Cabanellas De Torres, G. (2006). *Diccionario jurídico elemental (18th ed.)*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books/about/Diccionario\\_jurídico\\_elemental.html?id=tcB3AAAACAAJ](https://books.google.com.pe/books/about/Diccionario_jurídico_elemental.html?id=tcB3AAAACAAJ)
- Cajo, J. (2017). *La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú. ¿Amparando la discriminación laboral por condición de Nacionalidad? (Tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima, Perú.
- Carmona, K., & Véliz, H. (2005). *Discriminación laboral (Aspectos doctrinarios y situación en Chile) (Tesis de pregrado)*. Universidad de Chile: Santiago, Chile.
- Cochachin, G. (2018). *Derecho al trabajo y a la no discriminación de género en los establecimientos comerciales del distrito de Independencia, 2017 (Tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo: Lima, Perú.
- Culqui, A. (2015). *Los derechos laborales de los trabajadores migrantes en el Perú (Tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima, Perú.
- Díaz, D. (2016). *Principio de igualdad y no discriminación de los derechos humanos de las mujeres inmigrantes venezolanas profesionales en Quito- Ecuador, 2014-2015 (Tesis de maestría)*. Universidad Andina Simón Bolívar: Quito, Ecuador.
- Edquen Santoyo, L. C. (2021). *Modificatoria del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 689 para aumentar la contratación de trabajadores extranjeros en el marco jurídico laboral*. Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8321/Edquen%20Santoyo%20Luis%20Celis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fiallos Zambrano, I. N. (2022). *Igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo, caso: migración de ciudadanos venezolanos en el Cantón La Libertad, 2018-2019*. Santa

- Elena, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6723/1/UPSE-MDR-2022-0010.pdf>
- Galarza, F., & Yamada, G. (2012). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo (Tesis de pregrado)*. Universidad del Pacífico: Lima, Perú.
- Gamonal, S. (2004). *Ciudadanía en la Empresa o los derechos fundamentales inespecíficos*. Fundación de Cultura Universitaria: Montevideo, Uruguay.
- García, D. (2019). *Análisis de la jerarquía normativa del DL N° 689 y el régimen laboral para venezolanos, regulado en el artículo 12 del DS N° 001-2008-IN (Tesis de pregrado)*. Universidad Nacional de Piura: Perú.
- Lavado, J. (2017). *Discriminación laboral en la selección de personal en la ciudad de Trujillo 2017 (Tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo: Trujillo, Perú.
- Macedo, W. (2019). *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 (Tesis de pregrado)*. Universidad Nacional de San Martín: Tarapoto, Perú.
- Rotta, D. (2017). *El rol del estado peruano en el cumplimiento del derecho a la no discriminación y el acceso de los medios de vida sostenibles de los refugiados (Tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo: Lima, Perú.
- Salazar, M. (2019). *Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial de San Martín- Tarapoto en el año 2014 (Tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo: Tarapoto, Perú.
- World Health Organization. (1994). *Glosario de términos de alcohol y drogas*. Obtenido de [https://www.who.int/substance\\_abuse/terminology/lexicon\\_alcohol\\_drugs\\_spanish.pdf](https://www.who.int/substance_abuse/terminology/lexicon_alcohol_drugs_spanish.pdf)

**ANEXOS**

### Anexo 01. Matriz de consistencia

<p><b>Título:</b> “Estudio comparativo del cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.”</p>				
Formulación del problema general	Objetivo	Hipótesis	Diseño de investigación	Población y muestra
<p>¿Qué diferencia o similitud existe en el cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Comparar el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Conocer el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en trabajadores nacionales según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020.</p> <p>Conocer el nivel de cumplimiento del derecho a la no discriminación en</p>	<p><b>Ha:</b> Existe diferencia significativa en el cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.</p> <p><b>Ho:</b> No existe diferencia significativa en el cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.</p>	<p>La presente investigación se desarrollará siguiendo un diseño descriptivo comparativo:</p> <p><b>Esquema:</b></p> <pre> graph TD     O((O)) --- M1[M1]     O --- M2[M2]           </pre> <p><b>Donde:</b></p> <p>M<sub>1</sub> = Personal laboral nacional en las MyPES de la Provincia de San Martín.</p> <p>M<sub>2</sub> = Personal laboral extranjero en las MyPES de la Provincia de San Martín.</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población objetivo de estudio serán 50 trabajadores que laboran en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Se tomará el total de la población, la cual estará constituida por 25 trabajadores nacionales y 25 trabajadores extranjeros de las MyPES en la Provincia de San Martín, periodo 2020.</p> <p>El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que el autor escogió las áreas para el correspondiente estudio.</p>

	trabajadores extranjeros según las dimensiones condición laboral, percepción económica e inclusión social en las MyPES de la Provincia de San Martín, periodo 2020.		O = Cumplimiento del derecho a la no discriminación.
<b>Variable de estudio</b>			
<b>VARIABLES</b>			
Cumplimiento del derecho a la no discriminación	<b>Dimensiones</b>		
	Condición laboral		
	Percepción económica		
Inclusión social			
<b>Técnicas e instrumentos</b>			
<p>La técnica que se utilizará para la recolección y registro de la información será la Encuesta, cuya técnica será el Cuestionario.</p> <p>El análisis de los datos obtenidos se realizará a través de Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS 24, a fin de observar de manera rápida las características de la muestra de estudio. Para la contratación de la hipótesis se hará uso de la prueba estadística "T de Student", que nos permitirá determinar si existe o no una diferencia significativa entre las medias de dos grupos.</p>			



**Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos**



**Universidad Nacional De San Martín - Tarapoto**

**Facultad De Derecho y Ciencias Políticas**

**Escuela Profesional de Derecho**



**Título:** “Estudio comparativo del cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020”

**ENCUESTA**

**I. Datos generales:**

Nº de cuestionario: .....

Fecha de recolección: ...../...../.....

**II. Instrucción:**

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las tres alternativas, que sea la más apropiada para usted. Los fines son académicos por lo que agradeceríamos su cooperación, para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente:

3= Nunca

2= A veces

1= Siempre

Dimensiones	Nº	Ítems	Valoración		
			1	2	3
Condición laboral	1	Considera usted que el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo hace cumplir el tratamiento legal y la contratación que se aplica a los migrantes extranjeros en relación al derecho al trabajo.			
	2	Considera usted que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral hace cumplir la normativa que regula la gestión laboral de los extranjeros en nuestro País.			
	3	Cree usted que a pesar de tener el conocimiento y experiencia no accede al puesto laboral por otros factores (nacionalidad, genero, apariencia, etc).			

	4	Cree usted que existe diferencia en la modalidad de contrato laboral para un trabajador peruano y extranjero que influye en su tiempo de permanencia.			
Percepción económica	5	Goza usted de condiciones económicas óptimas que aseguren tu subsistencia en el Perú			
	6	Considera usted que existe igualdad salarial y demás beneficios (seguro, gratificaciones, CTS, vacaciones, etc.) tanto para trabajadores peruanos y extranjeros			
	7	Considera usted que existe prácticas discriminatorias con respecto a la remuneración salarial, siendo esta negociable como condición de seguir laborando.			
Inclusión social	8	El Estado peruano cumple con la no discriminación e igualdad laboral en trabajadores nacionales.			
	9	El Estado peruano cumple con la no discriminación e igualdad laboral en trabajadores extranjeros.			
	10	Considera usted, que el principio de no discriminación garantiza el derecho de las personas extranjeras de poder laboral sin restricciones en el Perú.			
	11	La Legislación peruana e internacional se está aplicando correctamente para proteger y respetar los derechos de los trabajadores peruanos y extranjeros.			
	12	Los trabajadores peruanos a diferencia del extranjero acceden y se benefician más de los medios de vida que le otorga el Estado peruano.			

*Fuente:* Elaboración propia.

**ANTES DE ENTREGAR EL CUESTIONARIO, REVISAS QUE TODAS LAS PREGUNTAS HAYAN SIDO CONTESTADAS**

¡Muchas gracias!

### Anexo 03. Informe de valorización de variable

#### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

##### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : \_\_\_\_\_  
 Institución donde labora : \_\_\_\_\_  
 Especialidad : \_\_\_\_\_  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Cumplimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Villamar Saavedra, Maytte Cristel.

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Cumplimiento del derecho a la no discriminación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento del derecho a la no discriminación.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Cumplimiento del derecho a la no discriminación de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento del derecho a la no discriminación					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

\_\_\_\_\_

Tarapoto, \_\_\_\_\_ de 2021.

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

**Anexo 04. Base de datos del instrumento de recolección – Trabajadores Nacionales**

**Base de datos**

<b>Trabajadores nacionales</b>				
<b>N°</b>	<b>Condición laboral</b>	<b>Percepción económica</b>	<b>Inclusión social</b>	<b>No discriminación</b>
1	9	5	11	25
2	7	7	9	23
3	10	7	15	32
4	5	4	5	14
5	8	7	12	27
6	8	6	11	25
7	9	7	9	25
8	11	7	15	33
9	11	9	15	35
10	6	5	6	17
11	8	6	12	26
12	4	3	7	14
13	6	5	8	19
14	11	7	14	32
15	10	9	13	32
16	6	4	6	16
17	4	3	9	16
18	4	5	9	18
19	7	4	9	20
20	10	7	13	30
21	5	4	5	14
22	6	3	6	15
23	6	5	8	19
24	5	3	5	13
25	6	5	12	23

**Anexo 05. Base de datos del instrumento de recolección – Trabajadores Extranjeros**

<b>Trabajadores extranjeros</b>				
<b>Nº</b>	<b>Condición laboral</b>	<b>Percepción económica</b>	<b>Inclusión social</b>	<b>No discriminación</b>
1	10	8	14	32
2	9	6	14	29
3	10	9	15	34
4	8	7	9	24
5	11	6	15	32
6	11	8	15	34
7	5	5	11	21
8	7	6	13	26
9	10	8	13	31
10	11	9	14	34
11	12	9	15	36
12	5	3	6	14
13	4	4	7	15
14	10	8	14	32
15	8	7	11	26
16	7	6	9	22
17	10	8	15	33
18	7	7	15	29
19	11	9	15	35
20	4	5	5	14
21	6	7	12	25
22	8	6	9	23
23	8	6	13	27
24	12	9	13	34
25	11	8	13	32

**Anexo 06. Decreto Legislativo N° 689 – Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.**

**Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros**

**DECRETO LEGISLATIVO N°  
689**

**CONCORDANCIAS:**

D.S. N° 014-92-TR

(REGLAMENTO) R.M. N° 021-

93-TR

D.S. N° 003-2008-ED, Art. 20 (Aprueban el Reglamento de la Ley N°

29062) R.M. N° 0121-2008-ED, Disp. Num. V, Literal B.9.4

R.M.N° 176-2018-TR (Establecen disposiciones para la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia - PTP o Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario - Provisional)

EL PRESIDENTE DE LA

REPUBLICA POR CUANTO:

El Congreso de la República, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 189 de la Constitución Política del Perú, mediante Ley 25327 ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar la materia de empleo, para promover el acceso masivo al trabajo, crear nuevas oportunidades de empleo y flexibilizar las modalidades de contratación laboral;

Que, de conformidad con el artículo 42 de la Constitución Política del Perú se debe señalar por ley la proporción preferente que corresponde a los trabajadores nacionales, tanto en el número como en el monto total de remuneraciones de la empresa, según el caso;

Que, esta preferencia a la contratación de personal nacional disponible en el país y en el extranjero, de realizar sin descuidar la contratación de personal extranjero para labores técnicas, gerenciales u otras especialidades que signifiquen transferencia de tecnología y creación de nuevos puestos de trabajo.

Que, es necesario flexibilizar la contratación de personal extranjero y reducir los costos para estimular el desarrollo de la inversión privada en los diversos sectores productivos y de servicios, con criterio descentralista, que signifiquen la creación de nuevos puestos de trabajo para personal nacional;

Que, es necesario simplificar los procedimientos de aprobación de contrato trabajo para personal extranjero, al estar en vigencia la Ley de Simplificación Administrativa N° 25025;

Que, el Gobierno del Perú tiene celebrado con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), un convenio incorporado al ordenamiento jurídico mediante Decreto Ley 23018, razón por la cual resulta conveniente tenerlo en cuenta para la mejor aplicación de la presente Ley;

De conformidad con lo establecido en el inciso 10) del Artículo 211 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de ministros; y  
Con cargo a dar cuenta al Congreso;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

### **LEY DE CONTRATACION DE EXTRANJEROS**

**Artículo 1.-** Los empleadores, cualquiera fuere su actividad o nacionalidad, darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales.

**Artículo 2.-** La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente Ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

**Artículo 3.-** Para los efectos de la presente Ley, no se consideran en las limitaciones sobre contratación de trabajadores extranjeros a que se refieren los artículos 2 y 4 de esta Ley;

- a) Al extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos;
- b) Al extranjero con visa de inmigrante;
- c) Al extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad;
- d) Al personal de empresas extranjeras dedicadas al servicio internacional de transporte, terrestre, aéreo o acuático con bandera y matrícula extranjera;
- e) Al personal extranjero que labore en las empresas de servicios multinacionales o bancos multinacionales, sujetos a las normas legales dictadas para estos casos específicos;
- f) El personal extranjero que, en virtud de convenios bilaterales o multilaterales celebrados por el Gobierno del Perú, preste sus servicios en el país;
- g) Al inversionista extranjero, haya o no renunciado a la exportación del capital y utilidades de su inversión, siempre que ésta tenga un monto permanente durante la vigencia del contrato no menor de 5 UIT;
- h) Los artistas, deportistas y en general aquellos que actúen en espectáculos públicos en el territorio de la República, durante un período máximo de tres meses al año.

El personal comprendido en este artículo no está sujeto al trámite de aprobación de los contratos ni a los porcentajes limitativos establecidos en el artículo 4 de la presente Ley.

**Artículo 4.-** Las empresas nacionales o extranjeras podrán contratar personal extranjero en una proporción de hasta el 20% del número total de sus servidores, empleados y obreros. Sus remuneraciones no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios. (\*)

**(\*) De conformidad con el [Artículo 4 de la Resolución Ministerial N° 176-2018-TR](#), publicada el 06 julio 2018, la liberación de las restricciones laborales a que se refiere las normas emitidas por el Sector Interior, no comprenden los límites porcentuales que establece el presente artículo.**

**CONCORDANCIAS:** [D.S. N° 010-2009-DE, Art. 1](#)

**Artículo 5.-** Los contratos de trabajo a que se refiere la presente Ley deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de 3 años prorrogables, sucesivamente, por períodos iguales, debiendo constar, además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación. La autoridad competente al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato. (\*)

**(\*) De conformidad con el [Artículo 4 de la Resolución Ministerial N° 176-2018-TR](#), publicada el 06 julio 2018, la liberación de las restricciones laborales a que se refiere las normas emitidas por el Sector Interior, no comprende la contratación temporal prevista en el presente artículo.**

**Artículo 6.-** Los empleadores podrán solicitar exoneración de los porcentajes limitativos prescritos en el artículo 4 de esta Ley, en los casos siguientes:

- a) Cuando se trate de personal profesional o técnico especializado;
- b) Cuando se trate de personal de dirección y/o gerencial de una nueva actividad empresarial o en caso de reconversión empresarial;
- c) Cuando se trate de profesores contratados para la enseñanza superior, o de enseñanza básica o secundaria en colegios particulares extranjeros, o de enseñanza de idiomas en colegios particulares nacionales, o en centros especializados de enseñanza de idiomas;
- d) Cuando se trate de personal de empresas del sector público o de empresas privadas que tengan celebrados contratos con organismos, instituciones o empresas del sector público;
- e) Cualquier otro caso que se establezca por Decreto Supremo, siguiendo los criterios de especialización, calificación o experiencia.

**Artículo 7.-** La solicitud de aprobación de contratos de trabajo y la documentación respectiva, será presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde se encuentre el centro de trabajo.

Dicha solicitud contendrá la declaración jurada que el trabajador no se encuentra incurso en las limitaciones del artículo 4 de la presente Ley. El contrato se considerará aprobado a la



presentación de la solicitud, sin perjuicio que la Autoridad Administrativa de Trabajo disponga la realización de una visita de inspección, cuando lo considere conveniente.

La Autoridad Administrativa de trabajo, responsable del trámite, llevará un registro de contratos de trabajo de personal extranjero. La Autoridad Administrativa de trabajo regional informará a la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre los contratos registrados, a fin de contar con un registro nacional.

**Artículo 8.-** Las solicitudes deberán ser acompañadas con los siguientes documentos:

- a) Declaración Jurada de la empresa donde se señale que la contratación del extranjero cumple las condiciones establecidas por esta ley y cuenta con la capacitación o experiencia laboral requerida por la misma.
- b) El contrato de trabajo escrito.

**Artículo 9.-** Los empleadores serán sancionados con multa sin perjuicio de las demás sanciones que fueran aplicables en virtud de otras normas legales, cuando incurran en los siguientes actos:

- a) Omisión del trámite de aprobación del contrato de personal extranjero comprendido en la presente Ley;
- b) Fraude en la declaración jurada o en la documentación acompañada para la aprobación del contrato del trabajo;
- c) Incumplimiento en la ejecución de los contratos de trabajo;
- d) Realización de fines distintos al propósito legal que mereció la aprobación del contrato;
- e) Incumplimiento del compromiso de capacitar al personal nacional;
- f) Incumplimiento de cualquier otra obligación prevista en la presente Ley y su reglamento.

**Artículo 10.-** La Dirección General de Empleo y Formación Profesional tendrá como función recomendar a la Alta Dirección los criterios referidos a la formulación y ejecución de la política de migración laboral.

**Artículo 11.-** En el marco de los Convenios entre el Gobierno del Perú y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Ministerio de Trabajo y Promoción Social coordinará la cooperación de la OIM y difundirá sus planes y programas a efectos de la localización de personal idóneo extranjero y nacional residente en el exterior, la verificación y presentación de la documentación, traslado y retorno del personal comprendido por la presente Ley, así como la aprobación de los contratos del personal extranjero que sean canalizados mediante esta Organización.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES**

**PRIMERA.-** El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en el plazo improrrogable de 90 días, contados a partir de su vigencia.

**SEGUNDA.-** El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia treinta (30) días después de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

**TERCERA.-** Los empleadores omisos al trámite de aprobación de contratos de trabajo de personal extranjero deberán regularizar la contratación en un plazo máximo de 60 días, contados a partir del día siguiente de la vigencia de la presente Ley, sin que haya lugar a la imposición de multa por la referida omisión.(\*).

(\*). De conformidad con la Tercera Disposición Transitoria y Final del Decreto Supremo N° 014-92-TR, publicada el 23-12-92, el plazo de 60 días para la regularización contemplada, se entiende como de días hábiles.

**CUARTA.-** Los expedientes en trámite se adecuarán a las disposiciones de la presente Ley a partir de su vigencia.

**QUINTA.-** La presente Ley se aplica sin perjuicio de la observación de los tratados internacionales sobre la materia, en lo que sean más favorables.

**SEXTA.-** Derogase el Decreto Ley 22452, su Reglamento y demás normas que se opongan a la presente Ley.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cuatro días del mes de Noviembre de Mil novecientos noventa y uno.

ALBERTO FUJIMORI  
FUJIMORI,

Presidente Constitucional de la República.

ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ-ALBELA,

Ministro de Trabajo y Promoción Social.

Presidente Constitucional de la República.

ALFONSO DE LOS HEROS PEREZ-ALBELA,

Ministro de Trabajo y Promoción Social.

# Estudio comparativo del cumplimiento del derecho a la no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros de las MyPES de la Provincia de San Martín, 2020.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://www.bancomundial.org">www.bancomundial.org</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="http://www.relats.org">www.relats.org</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://go.gale.com">go.gale.com</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://unsm.edu.pe">unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

9	<a href="http://www.bbc.com">www.bbc.com</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://www.pcm.gob.pe">www.pcm.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://www.regionsanmartin.gob.pe">www.regionsanmartin.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://repository.usta.edu.co">repository.usta.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://dspace.casagrande.edu.ec:8080">dspace.casagrande.edu.ec:8080</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://repositorio.utelesup.edu.pe">repositorio.utelesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://revistas.ugca.edu.co">revistas.ugca.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
20	<a href="http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080">repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080</a>	

Fuente de Internet

<1 %

21

[repositorio.uisek.edu.ec](http://repositorio.uisek.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

22

[revista.letras.unmsm.edu.pe](http://revista.letras.unmsm.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

23

[www.fabiandiplacido.com.ar](http://www.fabiandiplacido.com.ar)

Fuente de Internet

<1 %

24

[e-archivo.uc3m.es](http://e-archivo.uc3m.es)

Fuente de Internet

<1 %

25

"Migrant Protection and the City in the Americas", Springer Science and Business Media LLC, 2021

Publicación

<1 %

26

Submitted to Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

Trabajo del estudiante

<1 %

27

[docplayer.es](http://docplayer.es)

Fuente de Internet

<1 %

28

[www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

29

Submitted to Universidad Tecnológica del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

30

[derecho.usmp.edu.pe](http://derecho.usmp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

31

[repec.iza.org](http://repec.iza.org)

Fuente de Internet

<1 %

32

[nubip.edu.ua](http://nubip.edu.ua)

Fuente de Internet

<1 %

33

[doaj.org](http://doaj.org)

Fuente de Internet

<1 %

34

[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

Fuente de Internet

<1 %

35

[repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

36

[www.ilanud.or.cr](http://www.ilanud.or.cr)

Fuente de Internet

<1 %

37

[repositorio.uncp.edu.pe](http://repositorio.uncp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo