



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O
AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL
BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS
DOCENTES DE PUNO**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. HERBERT ADOLFO CUADROS ANCO

Bach. PILAR VERÓNICA LARRAÑAGA CÁCERES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

A mis padres, Adolfo y Alodia, por regalarme la vida y ahora, la libertad.

A mis hermanos, Rusbi y Ronnie, por ser fuentes inagotables de buenos ejemplos.

A Pilar, por supuesto.

A los buenos profesores, que aman lo que hacen e influyen en la vida de muchos.

Herbert Adolfo Cuadros Anco



DEDICATORIA

A mis padres, Richard y Tania, quienes con su motivación y comprensión siempre me impulsaron a seguir adelante.

A mi hermanita Milagros, por ser quien alegra mis días. Y especialmente a Lioncito, gracias.

A mi abuelo Juan Luis José Antonio Cáceres Monroy, en su memoria.

Pilar Verónica Larrañaga Cáceres



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, por brindarnos todas las facilidades en nuestro camino hacia formarnos como buenos profesionales

A la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de nuestra universidad, por regalarnos las más bonitas experiencias de la vida estudiantil. Y a nuestros docentes que guiaron nuestro camino hacia ser profesionales.

A nuestros jurados del presente trabajo de investigación: M.Sc. Walter Catacora Mamani, Dr. Wilder Ignacio Velazco, Abg. Guillermo Alberto Pizarro Flores y M.Sc. Jovín Hipólito Valdez Peñaranda, por su colaboración, profesionalismo y gentileza.

A nuestros padres, por su inconmensurable apoyo y motivación.

Herbert Adolfo Cuadros Anco
Pilar Verónica Larrañaga Cáceres



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS _____

RESUMEN 8

ABSTRACT..... 10

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 16

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 16

1.3. INTENCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 17

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 18

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 19

 2.1.1. Antecedentes nacionales 19

 2.1.2. Antecedentes internacionales 22

2.2. MARCO TEÓRICO 25

 2.2.1. Derecho del trabajo 25

 2.2.2. Derecho de igualdad..... 31

 2.2.3. Derecho de no discriminación..... 46

 2.2.4. Formas de discriminación 72

 2.2.5. Derecho de acceso al empleo 73

 2.2.6. Discriminación en el acceso al empleo 85

 2.2.7. Educación intercultural bilingüe (EIB) 98

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN 106

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN 106

3.3 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN..... 108



3.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	109
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. EL REQUISITO DISCRIMINATORIO DE IDIOMA INTERMEDIO O AVANZADO DE LENGUAS ORIGINARIAS EN INSTITUCIONES DE LA CIUDAD DE PUNO.....	111
4.1.1. Afectación del derecho de igualdad y no discriminación	111
4.1.2. Afectación al Derecho de Acceso al Empleo Público.....	115
4.2. EL REQUISITO INJUSTIFICADO DE IDIOMA INTERMEDIO O AVANZADO DE LENGUAS ORIGINARIAS EN INSTITUCIONES DE LA CIUDAD DE PUNO.....	118
4.2.1. Escenarios y nivel de conocimiento del idioma originario	118
4.2.2. Instituciones educativas donde se ha implementado la Educación Intercultural Bilingüe.....	126
4.2.3. La justificación del requisito de Constancia EIB	127
4.2.4. Uso del idioma originario en las Instituciones Educativas Publicas.....	128
4.2.5. Dominio de Idiomas Originarios de los estudiantes	129
4.2.6. Vulneración del Derecho a la Educación de los niños en la educación Básica Regular	130
V. CONCLUSIONES.....	132
VI. RECOMENDACIONES	134
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	135
ANEXOS.....	140

Área: Ciencias Sociales.

Línea: Derecho.

Sub línea: Derecho Procesal Laboral.

Tema: Principios del Derecho Laboral.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 08 de febrero de 2022.



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El derecho de igualdad y el derecho de no discriminación	45
Figura 2. II.EE de la ciudad de Puno, consideradas como EIB (1)	120
Figura 3. II.EE de la ciudad de Puno, consideradas como EIB (2)	121
Figura 4. II.EE de la ciudad de Puno, consideradas como EIB (3)	121
Figura 5. II.EE de la ciudad de Puno, consideradas como EIB (4)	122
Figura 6. Número de docentes 2021	124
Figura 7. Número de II.EE 2021.....	124
Figura 8. Población de edad escolar, según lengua materna INEI 2010	125



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad analizar si el requisito obligatorio de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua originaria (quechua o aimara) en los docentes de nivel inicial, primaria o secundaria, en un proceso de selección de personal (nombramiento, contratación, reasignación, permuta y encargaturas), en Institución Educativas del Sector Público, en Zona Urbana de la ciudad de Puno, vulnera el Derecho de Acceso al Empleo y el Derecho a la Igualdad de dichos docentes. Asimismo, se tiene como objetivos específicos: 1. Determinar si el requisito de dominio de idioma originario, quechua o aimara (a nivel intermedio o avanzado) en las instituciones educativas de la ciudad de Puno, es discriminatorio. Las instituciones educativas en zonas urbanas, están por lo general enmarcados en lo que se llama “escenario 5”, por lo que, es conveniente señalar que el Modelo de Servicio Educativo Intercultural Bilingüe (MSEIB), se caracteriza porque comprende tres formas de atención pedagógica: (i) EIB de Fortalecimiento cultural y lingüístico, (ii) EIB de Revitalización cultural y lingüística, y (iii) EIB en ámbitos urbanos; y estas formas de atención responden a cinco (5) escenarios socioculturales y lingüísticos identificados: Escenario 1 (estudiantes de área rural con una lengua originaria como lengua materna), Escenario 2 (estudiantes de área rural, que hablan la lengua originaria y el castellano, predominando la lengua originaria), Escenario 3 (estudiantes de área rural, que hablan el castellano y tienen una limitada comprensión de la lengua originaria), Escenario 4 (estudiantes que hablan fluidamente el castellano, y solo conocen expresiones cotidianas en lengua originaria), Escenario 5 (estudiantes de área urbana o periurbana, que hablan fluidamente el castellano, con la existencia de estudiantes de diferentes pueblos con diferentes lenguas - multilingüismo-). Como segundo objetivo específico, tenemos: 2. Examinar si el requisito de dominio de idioma originario, quechua o aimara (a nivel intermedio o avanzado) en



las instituciones educativas de la ciudad de Puno, es justificado. Finalmente, las principales conclusiones a que arribamos son: El requisito obligatorio de Educación Intercultural Bilingüe sí vulnera el Derecho de Acceso al Empleo a los Docentes que desean participar en un proceso de selección, toda vez que dicho requisito no es razonable ni justificado. Asimismo, según las encuestas realizadas a los docentes de distintas Instituciones Educativas de Inicial, Primaria o Secundaria en la Zona Urbana de la ciudad de Puno, nos arroja que no hay una política de aplicación de la Educación Cultural Bilingüe, que los docentes con constancia EIB no enseñan en idioma originario (quechua o aimara) a los niños, por cuanto consideran que todos hablan español y consideran que es el mejor medio de comunicación, además existen instituciones en zonas rurales donde sí debería exigirse como requisito obligatorio la constancia EIB, pero no tiene.

Palabras clave: Derecho de acceso al empleo, derecho del trabajo, derecho de igualdad, derecho a la no discriminación, educación intercultural bilingüe.



ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze whether the mandatory requirement of mastery at an intermediate or advanced level of the native language (Quechua or Aimara) in teachers of initial, primary or secondary level, in a personnel selection process (appointment, hiring, reassignment, swap and assignments), in an Educational Institution of the Public Sector, in an Urban Zone, violates the Right of Access to Employment and the Right to Equality of said teachers. Likewise, the following specific objectives are: 1. Examine whether the criteria for identifying sociocultural and linguistic scenarios are justified in relation to scenario number five; and the level of knowledge of the language, which corresponds to each scenario. On “scenario five”, it is convenient to point out that the Bilingual Intercultural Educational Service Model (MSEIB) is characterized because it comprises three forms of pedagogical attention: (i) EIB for cultural and linguistic strengthening, (ii) EIB for cultural revitalization and linguistics, and (iii) IBE in urban settings; and these forms of care respond to five (5) identified socio-cultural and linguistic scenarios: Scenario 1 (students from a rural area with a native language as their mother tongue), Scenario 2 (students from a rural area, who speak the native language and Spanish, predominating the native language), Scenario 3 (students from rural areas, who speak Spanish and have a limited understanding of the native language), Scenario 4 (students who speak Spanish fluently, and only know everyday expressions in the native language), Scenario 5 (students from urban or peri-urban areas, who speak Spanish fluently, with the existence of students from different towns with different languages -multilingualism-). As a second specific objective, we have: 2. Analyze the relevance of the requirement of mastery (at an intermediate or advanced level) of the original language (Quechua or Aimara) in Public Sector Educational Institutions, corresponding to scenario five. Finally, the conclusions we



reached are: The mandatory requirement of Intercultural Bilingual Education does violate the Right of Access to Teachers who wish to participate in a selection process, since said requirement is neither reasonable nor justified. Likewise, according to the surveys carried out with the teachers of different Initial, Primary or Secondary Educational Institutions in the Urban Zone of the city of Puno, it shows us that there is no policy for the application of Bilingual Cultural Education, that teachers with evidence of IBE They do not teach the children in the original language (Quechua or Aimara), as they consider that they all speak Spanish and consider it to be the best means of communication.

Keywords: Access to work, right to work, right to equality, right to non-discrimination, intercultural bilingual education.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Es a través del Decreto Supremo N° 001-2019-MINEDU, Decreto Supremo que Regula el Procedimiento, los Requisitos y las Condiciones para las Contrataciones en el Marco del Contrato de Servicio Docente en Educación Básica, a que hace referencia la Ley N° 30328, Ley que Establece Medidas en Materia Educativa y Dicta otras disposiciones, de fecha 06 de enero de 2019, que decreta en su artículo 1°, la derogatoria del Decreto Supremo N° 001-2017-MINEDU, que aprueba la “Norma que regula el procedimiento, requisitos y condiciones para las contrataciones en el marco del Contrato del Servicio Docente a que hace referencia la Ley N° 30328, Ley que establece medidas en materia educativa y dicta otras disposiciones”; y en su artículo 2°, decreto la Aprobación de la Norma que regula el procedimiento, los requisitos y las condiciones para las contrataciones en el marco del Contrato de Servicio Docente.

Dentro del cual se tiene como requisito específico, en su literal 5.7.2.4, lo siguiente: “Para adjudicarse en un plaza vacante u horas para completar el plan de estudios de una IE de EIB, el postulante debe manejar la lengua materna de los educandos y conocer la cultura local. Para acreditar el requisito, en la Etapa I, II y II -Primer Tramo, el postulante debe encontrarse inscrito en el Registro Nacional de Docentes Bilingües de Lenguas Originarias del Perú, y cumplir con el dominio mínimo exigido correspondiente a la lengua originaria (Anexo 11). Para el caso de la Etapa III – Segundo Tramo, de ser necesario, prima el rango de prelación del dominio de la lengua originaria (Anexo 12)”.

Es de esa forma, fue que los docentes contratados de muchas regiones del país, salieron a marchar en contra de la exigencia como requisito obligatorio de la Constancia



EIB para trabajar en determinadas Instituciones Públicas de Educación Básica Regular, y nuestra región no fue la excepción, el 30 de enero de 2019, muchos docentes salieron a protestar en contra del citado decreto supremo, aduciendo que en años anteriores no se pedía dicha constancia, además señalaban que docentes que estaban en primeros lugares del ranking, por el hecho de no tener constancia EIB no fueron adjudicadas en plazas, considerando una discriminación por parte del Ministerio de Educación; finalmente mencionaban que la Educación Cultural Bilingüe está bien, pero debe implementarse de forma gradual y buscar otros métodos, donde no afecten el acceso al empleo de los docentes.

Meses después, se publican resoluciones ministeriales, aprobando normas que regulan el concurso público de ingreso a la Carrera Pública Magisterial en instituciones educativas públicas de Educación Básica en el año 2020 y 2021, donde el requisito obligatorio de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua originaria (quechua o aimara) en los docentes de II.EE., sigue siendo el mismo, en un proceso de selección de personal (nombramiento, contratación, reasignación, permuta y encargaturas).

Ahora bien, nuestra Constitución Política del Perú, menciona en su artículo 2° inciso 15, que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley. Por lo que podemos entender que la persona, entre ellos, los docentes, tienen derecho a decidir, primero si trabaja o no, entendiéndose que se prohíbe el trabajo obligatorio. Segundo, a elegir donde trabajar, pudiendo también trabajar por cuenta propia (trabajo independiente) así como aspirar a un puesto en una entidad pública o privada. Tercero, comprende también el derecho a cambiar libremente de empleo y también a decidir ya no trabajar (derecho de cese). Todo esto sujeto a la ley, es decir, las actividades a desarrollar deben ser de carácter legal, además de cumplir con los requisitos que se señalen para la



postulación a un cargo o puesto de trabajo. Sin embargo, dichos requisitos deben estar, a su vez, justificados debidamente y no vulnerar los derechos fundamentales de las personas, como el derecho de igualdad, el derecho de acceso al empleo, el derecho del trabajo, y el derecho a no ser discriminado por razón de sexo, religión, idioma, etc. Finalmente, analizamos si este requisito en contraposición de otro aspecto (en el escenario 5) es más importante en relación a las capacidades y conocimientos del área de especialidad de cada docente; mérito y capacidad.

Asimismo, se aplicó la metodología de investigación cualitativa, en tanto buscamos doctrina, libros, artículos, tesis, noticias, entre otros, que ayuden a analizar nuestro objetivo principal. En lo relacionado al método de investigación, se usó del inductivo, analizando la situación de los docentes que desean presentar al proceso de selección de personal en la ciudad de Puno, para hacer una generalización del problema en todo el territorio peruano. Finalmente, las técnicas empleadas fueron en primer lugar, la entrevista a varios directores de instituciones educativas de nuestra ciudad de Puno y a docentes también de la ciudad de Puno; también se usó de la técnica del análisis documental de sentencias del Tribunal Constitucional del Perú, que haga mención respecto al derecho de igualdad y no discriminación, y análisis documental sobre la doctrina, sobre libros, artículos, entre otros.

En el primer capítulo, se expone el objetivo general de la investigación, seguido de la justificación por parte del investigador, sobre por qué elegimos ese tema, qué motivación tuvimos y cuál es nuestra intención con ello, y para qué realizamos la tesis. En el segundo capítulo se tocará el tema de la revisión de la literatura, es decir, los antecedentes que nos sirvieron para la investigación, y el marco teórico, donde pusimos especial relevancia, por cuanto se trata de una tesis con enfoque cualitativo. En ella,



analizamos las normas que se publicaron relacionados a nuestro tema, la legislación peruana, la comparada, la doctrina, las teorías, entre otros aspectos.

En el tercer capítulo, materiales y métodos, señalamos el diseño de investigación de nuestra tesis, el tipo de investigación, el enfoque de investigación, el método de investigación y finalmente las técnicas de investigación. En el cuarto capítulo, resultados y discusión, detallamos los resultados que obtuvimos producto de los métodos y técnicas de investigación empleados para cada objetivo. Casi al final, en el capítulo quinto y sexto, exponemos las conclusiones que arribamos luego del análisis del marco teórico y de los resultados obtenidos por las entrevistas. Finalmente, en el capítulo siete, detallamos todos los documentos que nos sirvieron para el trabajo de investigación, para que futuros investigadores se apoyen de él.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En Es a partir del 06 de enero de 2019, donde el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua originaria (quechua o aimara) en los docentes de que postulen a una plaza (nombramiento, contratación, reasignación, permuta y encargaturas), se vuelve obligatorio, en Institución Educativas del Sector Público, en todas las regiones de nuestro país. Es a raíz de este requisito donde los docentes postulantes que no contaban con la Constancia de Educación Intercultural Bilingüe, protestan y exigen la derogatoria del decreto supremo que se publica el 06 de enero de 2019. Hasta la fecha, son numerosos los casos donde una institución en zona urbana, por ejemplo, en Puno, se le exige al docente postulante la Constancia EIB, de no ser así, no puede adjudicarse, nombrarse, hacer contrata, reasignarse, hacer permuta o tener encargatura.

Nuestro trabajo de investigación se centra en lo que se ha dado por llamar “escenario 5”, donde están ubicadas las instituciones educativas que enseñan en zonas



urbanas, y que se les exige como requisito obligatorio la Constancia EIB. Por tanto, en relación al escenario 1, 2, 3, y 4, no tenemos ninguna objeción, por cuanto creemos que el requisito de Idioma Intercultural Bilingüe es necesario y razonable; sin embargo, en el escenario 5, será determinar si vulnera o no el Derecho de Acceso al Empleo y el Derecho a la Igualdad de dichos docentes.

1.1.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1. Problema general

¿Cómo el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado en lengua originaria (quechua o aimara), en los docentes de nivel inicial, primaria o secundaria, en un proceso de selección de personal (nombramiento, contratación, reasignación, permuta o encargaturas), en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el Derecho de Acceso al Empleo y el Derecho a la Igualdad?

1.2.2. Problemas específicos

1) ¿Es discriminatorio la exigencia del requisito de dominio de idioma originario, quechua o aimara (a nivel intermedio o avanzado) en las instituciones educativas de la ciudad de Puno?

2) ¿Es justificado la exigencia del dominio (a nivel intermedio o avanzado) del idioma originario (quechua o aimara) en las Instituciones Educativas de la ciudad de Puno?

1.2.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Para empezar, es necesario mencionar el interés personal que nos llevó a investigador sobre este trabajo de investigación, el por qué elegimos el tema. Al ser hijos de profesores, no podíamos ser ajeno a esta problemática que llegamos a conocer hace ya



más de dos años, buscando un problema de investigación que sea diferente a las ya investigadas, dimos con él. Buscamos que nuestra investigación no sea intrascendente, sino que aporte en muchos ámbitos. Consideramos y observamos que no existen trabajos de investigación relacionados a este requisito, pese a que la realidad nos muestra que existe un conflicto entre las normas que exigen el requisito de constancia EIB y los docentes que no cuentan con dicha constancia por distintas razones.

Ahora, respondiendo el para qué se realizó la tesis, pretendemos que, con el presente trabajo de investigación, sirva de antecedentes para futuros investigadores que deseen estudiar más a profundidad esta problemática, o aspectos más generales como el acceso al empleo o el derecho a la igualdad y a no ser discriminados de ninguna forma, incluso en escenario donde los discriminados no son ese grupo tradicionalmente sesgado, sino, puede llegar a ser una mayoría. También pretendemos que nuestro trabajo de investigación tenga implicaciones prácticas, es decir, ayude a resolver el problema de los docentes que no cuentan con la constancia EIB y que deseen nombrarse, adjudicarse, etc., en cualquier institución en zona urbana.

1.3.INTENCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como intención el coadyuvar con el conocimiento sobre temas de derecho de acceso al empleo, derecho de acceso al empleo público y sobre el derecho de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales en nuestro país. Asimismo, se tiene la intención de mostrar que un requisito no justificado, en cualquier ámbito de la vida humana, en terreno laboral como el acceso a un empleo público o privado, afecta el derecho constitucional de todas las personas, el derecho a la igualdad y también el derecho a la no discriminación. Finalmente, nuestra intención también fue uno de los primeros en explorar un terreno poco transitado como el del



requisito de educación intercultural bilingüe en el nombramiento, contratación, reasignación, entre otros, de docentes de la educación básica regular. Por último, reiteramos en que nuestra intención es cambiar la realidad de muchos docentes.

1.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Analizar si el requisito obligatorio de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua originaria (quechua o aimara) en los docentes de nivel inicial, primaria o secundaria, en un proceso de selección de personal (nombramiento, contratación, reasignación, permuta y encargaturas), en Institución Educativas del Sector Público, en Zona Urbana de la ciudad de Puno, vulnera el Derecho de Acceso al Empleo y el Derecho a la Igualdad de dichos docentes.

1.4.2. Objetivos específicos

1) Determinar si el requisito de dominio de idioma originario, quechua o aimara (a nivel intermedio o avanzado) en las instituciones educativas de la ciudad de Puno, es discriminatorio.

2) Examinar si el requisito de dominio de idioma originario, quechua o aimara (a nivel intermedio o avanzado) en las instituciones educativas de la ciudad de Puno, es justificado.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes nacionales

En la investigación realizada, contamos con varios trabajos que nos sirven como antecedentes, como la de Cajo Cosavalente (2017), en su trabajo titulado “La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú. ¿Amparando la discriminación laboral por condición de nacionalidad?”, desarrolla el derecho de no discriminación a través de este principio se excluye aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida. Se conceptualiza a la discriminación como el trato diferenciado por motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico que tiene por finalidad la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos y libertades fundamentales de una persona o de un grupo de personas. Y concluye que, en base al test de igualdad, podemos apreciar que no existe una justificación para el tratamiento diferenciado que hasta la fecha se viene efectuado a la regulación de la contratación de trabajadores extranjeros.

Por su parte, Ignacio Velazco (2019), en su trabajo titulado “La vulneración de los derechos fundamentales a la Igualdad y No Discriminación en el Sector Público: el caso de la exclusión de los servidores públicos contratados que no perciben el subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio según el decreto legislativo 276”, refiere que el Tribunal Constitucional ha indicado que el derecho a la igualdad acoge dos facetas: la igualdad ante la ley y la igualdad en la aplicación de la ley. Y concluye que los derechos que son vulnerados, concretamente, son el derecho a la igualdad en su faceta de aplicación de la



ley en igualdad de condiciones, a su vez, el derecho a no ser discriminado por ningún motivo.

En ese sentido, Sánchez Yaringaño (2020), en su trabajo titulado “Trabajando en el Cis-tema: Vínculos entre el ejercicio del Derecho al Acceso al Empleo y el reconocimiento legal de la identidad de género para el colectivo Trans”, menciona que cuando nos referimos a igualdad y no discriminación inicia de una doble premisa: En primer lugar, existe un principio a la igualdad y a la no discriminación, el cual incluye un mandato general para los Estados de no ingresar en su ordenamiento jurídico disposiciones discriminatorias. En segundo lugar, existe un derecho positivizado al trato igualitario ante la ley, manifestado en diversos instrumentos. Y concluye que el derecho de acceso al empleo está contenido en el derecho al trabajo, reconocido desde diferentes ámbitos de protección y se considera un derecho interdependiente en la medida que permite acceder a otros derechos, como es el caso del derecho a la salud, a la vivienda, entre otros. Es un derecho que permite el desarrollo de la autonomía económica y está estrechamente vinculado con el desarrollo personal y la calidad de vida. Como parte de los principios de protección de las relaciones laborales se encuentra el de la igualdad de oportunidades, el cual se materializa como el límite a la libertad de contratación de los empleadores en la medida que está libre contratación, no puede obedecer a motivos discriminatorios.

Por su parte, Chuquillanqui Aragón (2021) en su trabajo “Crítica del Derecho de Acceso al Trabajo en la Realidad Peruana”, respecto al derecho de adquirir un empleo, menciona que, aun cuando se exprese programáticamente en forma absoluta, siempre es relativa. Dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Pudiendo tener expresiones diferentes como: el Estado



asume por sí mismo la obligación de dar empleo, o bien, el Estado obliga a los particulares para que éstos lo hagan. El derecho al acceso al trabajo dependerá mucho del contexto en el que se encuentre inmerso determinado país, es evidente que el Estado no puede estar en condiciones de otorgar una fuente de ingreso a todas las personas, ni puede obligar a privados a que lo hagan, sin embargo, sí puede y además debe incentivar y fomentar que el acceso al trabajo se dé en condiciones de igualdad de trato, igualdad de oportunidades y en respeto al mandato de no discriminación. Concluyendo que, si bien en el Perú el derecho de acceso al trabajo o al empleo tiene un reconocimiento constitucional y jurisprudencial, en lo referente a la problemática de discriminación solo se ha establecido una tutela formal que a nivel de los hechos no resuelve la problemática planteada.

Asimismo, Gutiérrez Castro (2021) en su trabajo titulado “El derecho de acceso al empleo de los servidores del régimen CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa 2020-Tacna”, respecto al derecho de acceso al servicio público menciona que el derecho de acceso al servicio público tiene como principio el principio consustancial del mérito, que vincula al Estado y a cualquier entidad pública en general. Este principio vincula positivamente al legislador con la regulación sobre el acceso a todas las funciones públicas, respetando irrestrictamente el principio basilar de acceso por mérito; asimismo, que todas las acciones de la administración del Estado y de cualquier entidad pública, en general, cumplan este principio en todos sus actos en relación con el acceso a la función pública de las personas. Y concluye que el tiempo de contratación del personal CAS (un mes renovable) no permite considerar el respeto al derecho de acceso al empleo, pues la incertidumbre en la posibilidad o no de continuar mes con mes, puede resultar en una afectación a la dignidad de las personas y a su desempeño laboral. Y en relación al acceso al empleo, en condiciones de igualdad, puede percibirse diferente al considerar que existen influencias políticas para llegar a lograr una posición en el Estado,



y esto se puede deber a la falta de instrumentos que permitan objetivar el proceso de concurso, ya que existe discrecionalidad al interior de él.

2.1.2. Antecedentes internacionales

En lo referente a los antecedentes internacionales, Ruiz Moreno (2015) en su trabajo titulado “El pleno acceso al derecho humano protector del trabajo de los migrantes latinoamericanos” respecto al derecho al trabajo menciona que todo individuo, tenga o no papeles que acrediten su legal estancia en el país al que migra en búsqueda de empleo, que cuente o no con el permiso expreso del gobierno del país receptor, por el simple hecho de ser persona humana, tiene derechos fundamentales irrenunciables e inalienables que lo siguen siempre, además debe respetarse su dignidad humana. Más todavía, por ilegal que sea el internamiento a un país ajeno al suyo, por el motivo que fuera, incluso si no sea para laborar, el individuo sigue disfrutando de derechos fundamentales inherentes a su condición humana, que deben ser respetados en todo tiempo y lugar, sin que pueda argumentarse para no hacerlo razones tales como soberanía nacional o violación a normativas internas migratorias. Y concluye, que para terminar, si partimos de las premisas de que los derechos humanos a migrar y al trabajo contemplados en la DUDH de Naciones Unidas, y considerando que esta es un documento de ineludible fuerza jurídica vinculatoria para todos los países —sean o no miembros de la ONU—, y que además son múltiples los tratados internacionales y convenios de la OIT signados y ratificados por los países, los que se fundan fundamentalmente en derechos humanos e integran el sistema jurídico nacional en materia laboral, sin dificultad alguna se llega a la conclusión lógica de que el derecho humano al trabajo migratorio debiera ser y estar ya debidamente protegido, amparando a los migrantes siempre más allá de su condición migratoria.



Por otro lado, Gonzales Cuberos (2020), en su trabajo “La Protección al Acceso al Trabajo de las Mujeres Recién Graduadas de la Educación Superior a la Luz del Derecho Internacional Público: Lecciones de Arabia Saudita y Colombia”, respecto al derecho del trabajo en Colombia, refiere que, teniendo presente las consideraciones y principios legales donde opera el derecho laboral, pueden puntualizarse los siguientes objetivos que pretende lograr el Estado a través de estos. En primer lugar, la ley colombiana reconoce que el trabajo es un derecho al que todos los ciudadanos tienen derecho, y que la libertad de escoger el oficio de quien decida ser parte de la fuerza laboral del país está protegida. En segundo lugar, el objetivo del Código Sustantivo del Trabajo es lograr que quienes accedan al mercado laboral gocen de igualdad frente a otros trabajadores, siendo sujetos de protección de los demás derechos y garantías que consagra la ley en general. Y concluye que, un escenario bajo el cual el Derecho Internacional Público y los estados miembros del sistema internacional han tomado partido respecto de la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral a través de la expedición de herramientas legislativas, pero este escenario no ha sido cumplido en ninguno de los tres casos. En el caso del DIP, la función de monitorear y expedir recomendaciones a los estados ha servido para entender el estado en el que se encuentra el progreso de los mencionados objetivos. Sin embargo, hay objetivos no cumplidos por estados como Arabia Saudita, que tienen unas limitaciones de carácter religioso y cultural, que no permiten que esa sociedad, profundamente permeada por el islam, cumpla con ellos de acuerdo con lo planteado.

Asimismo, Orozco Castro (2020), en su trabajo titulado “La Permanencia Indefinida de los Empleados Públicos en los Cargos de Carrera Administrativa, Promueve la Inequidad en el Acceso al Trabajo como Derecho Fundamental en Colombia”, menciona que la jurisprudencia constitucional expedida hasta la actualidad, muestra que



se resquebra el principio de igualdad, cuando sin necesidad de pasar por un proceso orientado a valorar sus capacidades o méritos, se permite el acceso automático o extraordinario a la carrera administrativa a algunas personas, por la sola circunstancia a que por un periodo de tiempo hubiese desempeñado en provisionalidad el cargo que ostenta. Al facilitar a cierto grupo de personas el ingreso y permanencia a la carrera administrativa, por estar en cierta condición sin someterse a un proceso de selección para evaluar sus méritos y capacidades, se desconoce el artículo 125° de la Constitución de Colombia, que exige en las convocatorias a concursos públicos para proveer los cargos de carrera, y los principios generales que este sistema de selección tiene implícitos, tales como la igualdad y la eficacia en la administración pública. Y concluye que, la investigación va dirigida a reformar el marco normativo que regula el funcionamiento y la vigencia del sistema de carrera administrativa en Colombia, en busca de una real garantía del derecho a la igualdad, respecto del acceso a los empleos del sector público bajo las condiciones que establezcan términos que sean perentorios, de obligatorio cumplimiento e inmodificables, para garantizar, los principios de eficacia y de celeridad en la administración pública, la certeza del inicio y del fin del proceso para los interesados, y lograr así, en los servidores, una preparación, motivación y devoción por la prestación del servicio que se le encomienda.

Por su parte, Almendros Gonzales (2015), en su trabajo titulado “Trabajo y discapacidad: El derecho al empleo de las personas discapacitadas” objeta concisamente mediante una serie de fundamentados, cómo se ha ido nominando de modo equivocado a las personas discapacitadas. Parte de la premisa de que cualquier política de integración laboral de las personas con discapacidad debe tener como objetivo facilitar el acceso al trabajo, efectivizándose, así, su realización como persona. Ofrece, por otro lado, una comparativa de marcos normativos resaltando sus virtudes y deficiencias. Finalmente, el



autor concluye el artículo, conduciéndonos por tres pilares de la inclusión social de este grupo: la educación, el empleo y la accesibilidad. De esa forma, el derecho a la integración de las personas discapacitadas se ha consagrado como derecho fundamental, llevando su tutela y protección hasta las últimas consecuencias. Con ello se culmina el proceso de construcción de un modelo social y laboral europeo que se iniciara con la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores de diciembre de 1989, que ya recogía entre sus compromisos el garantizar la integración profesional y social de las personas discapacitadas, pues en su cláusula 26 enunciaba que “todo minusválido, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su minusvalía, debe poder beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social” y que estas medidas de mejora debían referirse “en particular, según las capacidades de los interesados, a la formación profesional, la ergonomía, la accesibilidad, la movilidad, los medios de transporte y la vivienda. Y concluye que, las medidas de inserción laboral de eficacia más inmediatas son las de fomento del empleo, dirigidas a la contratación de trabajadores discapacitados. Las medidas pudiendo tener un cariz económico (subvenciones directas, bonificaciones en las cuotas empresariales de la seguridad social, desgravaciones fiscales, entre otros) y de carácter contractual o institucional (contratación temporal, contratos para la formación, reserva de puestos de trabajo, centros especiales de empleo, centros ocupacionales, entre otros).

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo se desglosa del derecho civil, tiene una antigüedad de aproximadamente doscientos años. La historia nos muestra cómo el derecho civil era insuficiente para tratar aspectos relacionados a la situación del trabajador, que trabajaba



en situaciones de jornadas extenuantes, salarios muy miserables y en pésimas condiciones de salud y seguridad, entre otras razones, por supuesto. Y frente a esa situación, el Estado se vio forzado por la naturaleza de la situación a abandonar su posición natural, dando origen al contrato de trabajo y al área que se ocupa de todas las relaciones derivadas de él: el derecho del trabajo; cuyo propósito es de compensar dicha situación, dando una protección del contratante débil, y surge la intervención tuitiva del Estado en esta área del derecho, materializándose en justicia y paz (Neves Mujica, 2018).

Somos *homo faber*. El trabajo es una característica principal de la especie humana. El hombre es un animal social esencialmente dedicado al trabajo, es un elemento indisolublemente unido a la naturaleza humana, cuyo rasgo está en todo tiempo y lugar. En nuestro idioma, el término trabajo tiene una connotación negativa, derivado de *tripalium* (literalmente, tres palos, una especie de trampa formado por tres palos, usado para tortura). También la palabra labor tiene un significado peyorativo, que deriva del latín *labor* del griego *ponos*, y se usaba para significar esfuerzo, fatiga, molestia, dolor, angustia, etc. En la actualidad, el trabajo está asociado a la idea de deber individual y colectivo. El papel esencial de trabajo ha sido destronado por la valorización social del bienestar, del ocio y del tiempo libre. La fórmula, valorada en el XIX, “el trabajo fue su vida” ha sido reemplazada por “la vida empieza después del trabajo”. El hombre no está hecho para el trabajo, la prueba es que este le fatiga. “El trabajo tiende al reposo, y no el reposo al trabajo” señalaba Aristóteles (Mercader, 2015).

Ahora bien, el derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido por nuestra Constitución Política del Perú en sus artículos 22° y siguientes. Esta regulación tutela la etapa previa al acceso al trabajo, que debe ser fomentado por el Estado y también



velado por aquél, para que se produzca en condiciones de igualdad de trato, igualdad de oportunidades y bajo el mandato de no discriminación.

El derecho al trabajo se manifiesta de diversas formas, en primer lugar, el derecho de adquirir un empleo, y, en segundo lugar, el derecho de conservar un empleo. Sobre la primera manifestación nos dice que incluso cuando se exprese programáticamente en forma absoluta, siempre es relativa, y salvo en casos donde se goce de una situación económica privilegiada, en el resto de países es que el derecho a adquirir un empleo, tiene mucho de utópico; y dependerá mucho del país (De Buen, 1981).

El derecho al trabajo tiene una expresión extracontractual, como expectativa legítima de toda persona a tener de la sociedad donde vive, un puesto de trabajo que le permita subsistir y desarrollarse. Y en esta etapa precontractual o procedimiento de reclutamiento, existen dos subetapas, la subetapa de convocatoria de personal, que busca atraer postulantes y la subetapa de selección, que es un proceso de descarte de postulantes en busca del más idóneo para el cargo (Blancas Bustamante, 1991).

2.2.1.1. El derecho al trabajo en la Constitución del Perú

En nuestra Constitución Política del Perú de 1993, el trabajo aparece como un deber y un derecho, así lo encontramos en su artículo 22 y 23. El derecho del trabajo viene atado de una actuación estatal de brindar y garantizar las condiciones de trabajo mínimas para que todas las personas puedan trabajar (Toyama, 2000). En ese mismo sentido, nuestro Tribunal Constitucional peruano, en relación al derecho al trabajo, y en relación al artículo 2 de la constitución, en el Expediente N° 661-2004-AA/TC, señala lo siguiente: “...el derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa: el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus



expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo”.

En ese mismo orden de ideas, el mismo Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, señala lo siguiente:

...El contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

2.2.1.2. El derecho al trabajo en los tratados internacionales

Los Derechos Humanos están por encima del Estado y su soberanía, y el Perú aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, mediante adhesión a través del Decreto Ley N° 22128, el 12 de abril de 1978, quedando de esa forma, perfeccionada la declaración y con carácter de vinculante. En lo relativo al derecho laboral, esta declaración, señala en su artículo 23, que el derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y también es un derecho colectivo, que es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana. También supone no ser obligado de alguna manera a ejercer o efectuar un trabajo y el derecho de acceso a un sistema de protección que garantice a todo trabajador su acceso al empleo; y también implica el no ser privado injustamente de un



empleo. Como podemos observar, la protección del trabajador y su acceso al empleo está inmerso dentro del derecho al trabajo, que es inherente al ser humano y garantiza la realización de otros derechos humanos, por lo que su importancia es muy grande.

Este artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, destaca en el extremo de que comprende la libertad de elección del trabajo en condiciones equitativas satisfactorias, así como su protección contra el desempleo. De esa forma, el ejercicio laboral en todas sus formas y en todos los niveles supone, conforme lo señala el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005), la existencia de elementos interdependientes y esenciales como la disponibilidad (que el Estado cuente con servicios especializados en la ayuda a identificar el empleo disponible), accesibilidad (que no hay discriminación, que existe accesibilidad física y además, información sobre los medios para obtener el empleo) y aceptabilidad y calidad (Toyama, 2000).

Ahora, bien la Organización Internacional del Trabajo fue creada por el Tratado de Versalles en 1919, al término de la primera guerra mundial. La Constitución de la OIT fue redactada por la Comisión de Legislación Internacional, compuesta por representantes de nueve países. Y conforme a la Declaración de Filadelfia, adoptada el 10 de mayo de 1944, durante la 26ava. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia, Estados Unidos, esta declaración fue un documento trascendental que reitera, actualiza y amplía los principios y objetivos de la Organización, tal como habían sido definidos en el Preámbulo de su Constitución en 1919, en función a las nuevas realidades de todo el mundo, y también sirvió como advenimiento de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que sirvió de pauta. Asimismo, esta Declaración de Filadelfia fue calificada como “carta de los pueblos dependientes”, adoptada en 1944 por 41 estados miembros, y en la actualidad, los Estados



que se adhieren son más de 170. Las normas de la OIT son de dos tipos: convenios y recomendaciones. Los convenios son normas obligatorias para los países que los ratifican y se vuelven derecho nacional después de su ratificación, mientras que las recomendaciones no tienen ninguna fuerza obligatoria y constituyen más una orientación para la aplicación de los convenios. Los principios y objetivos de la Organización Internacional de Trabajo, son:

- a) El trabajo no es una mercancía.
- b) La libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante.
- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- d) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen el derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Los convenios y las recomendaciones de la OIT tienen como contenido principal los siguientes derechos fundamentales, entre otros, los siguientes: Derechos humanos fundamentales: libertad sindical, prohibición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, edad mínima de admisión al empleo (Etala, 2001).

En relación al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, este pacto internacional contiene muchas disposiciones referidos al principio de no discriminación, además está ratificado por el Perú y se encuentra en vigor; el más ejemplificativo sobre discriminación, viene a ser el artículo 26, donde incluye una serie de motivos de discriminación, y termina en *numerus apertus*; se tiene lo siguiente: “...la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones



políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. En concordancia con su artículo 2 y 4.

2.2.2. Derecho de igualdad

2.2.2.1. Concepto de igualdad

En el presente trabajo de investigación es importante el estudio de la igualdad como derecho fundamental de todo ser humano, y su respeto en la sociedad para poder vivir en armonía, por ello es importantísimo conocer de qué trata.

Uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, es el derecho de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades. En este sentido es importante tomar en cuenta los términos de “igualdad” y de “discriminación”, que no son iguales y que en párrafos más adelante lo expondremos con más detalle. Es así que existen dos fases centrales, la igualdad formal y la discriminación directa y la igualdad sustancial y su correspondiente discriminación indirecta. En la primera fase, la igualdad exige una comprobación de hecho para comparar individuos y determinar si su situación es semejante o no, y después se pide un trato correspondiente a lo verificado. Es así que, el trato no puede ser igual para los iguales ni igual para los desiguales (Neves Mujica, 2018).

El reconocimiento de igualdad jurídica entre todos los ciudadanos, es un postulado del Estado liberal de Derecho, como respuesta al régimen de privilegio de clases, para romper con ese pasado desigualitario de la sociedad estamental. El derecho a la igualdad en un primer momento se reconoció como mandato que obligaba a expedir y aplicar leyes de igual manera para todos, sin tomar en cuenta las particularidades, como el contexto personal o social de los ciudadanos (Alvites, 2006).



También es necesario mencionar que el derecho fundamental a la igualdad no puede ser tomado como un derecho autónomo, pues siempre estará vinculado al ejercicio de otro derecho constitucional. Es así, que nuestro Tribunal Constitucional, ha señalado que “la naturaleza jurídica de la igualdad reposa en una condición o presupuesto indispensables para el ejercicio de los distintos y plurales derechos individuales. Por ende, no es un derecho autónomo, sino relacional”.¹ En concordancia con lo expresado por el mismo tribunal, que dice: “[el derecho a la igualdad] funciona en la medida en que se encuentra conectado con los restantes derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. Más precisamente, opera para asegurar el goce real, efectivo y pleno del plexo de derechos que la Constitución y las leyes reconocen y garantizan”

2.2.2.2. El derecho de igualdad en la normatividad nacional

El derecho de igualdad como derecho fundamental está consagrada en el artículo 2° de la Constitución Política del Perú de 1993, que señala que “...Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”, lo que significa que todas las personas tienen derecho a ser tratadas de igual forma, siempre y cuando se encuentren en una situación idéntica, además la fórmula empleada por el legislador es abierta, por cuanto los motivos prohibidos o razones prohibidas no son taxativos.

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, en el Expediente N° 0048-2004-PI/TC, sobre demanda de inconstitucionalidad interpuesta por José Miguel Morales Dasso, en representación de más de cinco mil ciudadanos, contra los artículos 1,

¹ Tribunal Constitucional. Sentencia del 26 de marzo del 2003 recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC.



2, 3, 4 y 5 de la Ley N° 28258, Ley de Regalía Minera, señala en su fundamento 61 y 62, que la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos, y que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, y que igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. Asimismo, añade que esa precisión debe complementarse con el discernimiento de dos categorías jurídico-constitucionales, la diferenciación y la discriminación. Entendida la diferenciación como constitucionalmente admitida, siendo que no todo trato desigual es discriminatorio, es decir se estará ante esta figura cuando el trato desigual se base en causas objetivas y razonables. Y sobre la discriminación, por tanto, sería una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable, o no admitida.

Sobre el párrafo anterior, es conveniente, fijarnos en los términos de objetividad y razonabilidad, que el Diccionario de la Real Académica de la Lengua española, señala lo siguiente:

- a) **Objetividad:** Cualidad de objetivo. 1. adj. Perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir. 2. adj. Desinteresado, desapasionado.
- b) **Razonabilidad:** Cualidad de razonable (|| conforme a razón). 1. adj. Adecuado, conforme a razón. *Respuesta razonable*. 2. adj. Proporcionado o no exagerado. *Distancia razonable*.



2.2.2.3. La igualdad de trato y de oportunidades

Respecto a la igualdad de trato y de oportunidades. Nuestra Constitución Política del Perú, señala lo siguiente en su artículo 26°: “Principios que regulan la relación laboral. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación”. La igualdad de oportunidades o de trato, además de estar presente en el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, también se encuentra en el Convenio Internacional de Trabajo 100 sobre igualdad de remuneración entre varones y mujeres y en el Convenio Internacional de Trabajo 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, aprobados y ratificados por nuestro país.

Respecto a la igualdad de trato, salvo en contadas situaciones, el único fundamento firme e incuestionable de la diferencia de trato es el mérito, la relación entre las cualificaciones de una persona y las necesarias para desempeñar determinado puesto de trabajo. El concepto de mérito no es absoluto ni estático, más bien dinámico y relativo, configurado socialmente. Por ello, puede verse un análisis de la complejidad del significado de “mérito” y sus relaciones con el asunto más general de las ventajas y los inconvenientes de la “discriminación positiva” (McCrudden, 1998). El mismo autor deslinda cinco nociones o modelos de mérito:

- 1) El mérito en tanto que inexistencia de discriminación deliberada, amiguismo o favoritismo político;
- 2) El mérito en el sentido común general, conforme al cual es razonablemente probable que la posesión de las cualidades que se consideran generalmente valiosas en la sociedad sea asimismo válida para ejercer determinado puesto de trabajo;



- 3) El mérito ligado estrictamente al puesto de trabajo, lo cual entraña que debe contratarse o asignarse a la persona que posee las cualificaciones idóneas para el empleo;
- 4) El mérito en tanto que capacidad para conseguir determinados resultados, según lo cual lo más importante para desempeñar mejor un empleo no es tener las cualificaciones preestablecidas, sino poseer las cualidades esenciales para llevar a cabo las tareas asignadas;
- 5) El mérito en tanto que capacidad para ser provechoso a la empresa o entidad, esto es, la posesión de los atributos gracias a los cuales una persona sirve lo más eficazmente posible a la misma considerada en su conjunto, más allá de su aptitud para tal o cual puesto de trabajo.

2.2.2.4. Tres modelos de igualdad

La variedad de significados de la igualdad de oportunidades pone de manifiesto la existencia de maneras igualmente variadas de entender la discriminación, qué la causa, sus desigualdades y desventajas en el mercado de trabajo y cómo darles solución; por lo que es importante comprender los diferentes significados, según la tipología de McCrudden (2002), cabe distinguir tres significados o modelos de igualdad: el modelo de justicia procedimental o individual, el modelo de justicia colectiva y la igualdad como reconocimiento de la diversidad (Tomei, 2003).

- 1) **Respecto al modelo de justicia procedimental o individual**, tiene por finalidad reducir la discriminación en el terreno laboral proscribiendo las consideraciones basadas en características personales del trabajador que no guardan relación directa con el puesto de trabajo pero que tienen efectos perjudiciales en quienes las poseen. Es una posición individualista que refleja el



respeto por la eficiencia, el mérito y el desempeño profesional. Su principal objetivo es cuidar de que las normas de la competencia entre personas no sean discriminatorias y se apliquen con justicia para todos, sean negros, blancos, hombres, mujeres o miembros de grupos étnicos mayoritarios o minoritarios, etcétera. Desde esta perspectiva, la igualdad equivale a un trato parejo, suprimiendo los obstáculos a la competencia leal para que sean recompensadas conforme a su mérito, talento y aptitudes personales (Hepple, 2001). Se ha criticado el modelo de justicia procedimental porque no reconoce el carácter individual e institucional de la discriminación, dando más importancia a la intención de discriminar que a las consecuencias de ella (McCrudden, 1999).

2) En relación al segundo modelo de justicia colectiva o justicia social, se ocupa más de los resultados de las decisiones de contratar o despedir que del propio proceso de adopción de éstas. Destaca la situación relativa de los diferentes colectivos más que la de las personas consideradas en forma individual. Su meta es reparar consecuencias de una discriminación anterior o promover la justicia distributiva en la actualidad, llegando a aplicarse la “discriminación positiva”, definición jurídica que todavía no está reconocida universalmente, que se basa en el trato a una subclase o a un grupo social de manera diferente para mejorar sus posibilidades de obtener un bien determinado o lograr que obtenga un porcentaje de determinados bienes (Faundez, 1994).

3) Respecto al tercer modelo de igualdad en tanto que diversidad, la igualdad es el reconocimiento de la diversidad y la identidad, donde se trata de admitir que toda persona tiene diferentes identidades de igual valor, formadas ya sea por su raza, sexo, preferencia sexual, color de piel, etcétera. Apareció a finales de 1970 y es fruto de la labor de movimientos de mujeres, de organizaciones



indígenas y tribales y de los movimientos de lesbianas y gays. Cuyo objetivo no es alcanzar un comportamiento uniforme de hombres y mujeres o de personas de diferentes religiones o razas, sino de implantar estructuras laborales que integren y recompensen, en pie de igualdad, las necesidades, talentos, aspiraciones propias de colectivos diferentes (Tomei, 2003). Una crítica a este planteamiento es que poner la atención en la diversidad, puede dejar de lado el objetivo de la justicia distributiva necesario para los colectivos desfavorecidos económicamente (McCrudden, 2002). Otra crítica a este modelo, es la de que atribuye la importancia a las identidades colectivas, y acaba por difuminar las identidades existentes en un mismo colectivo, lo que encajona a la gente dentro de confines fijados artificialmente, reforzando estereotipos que quieren ser erradicados por las leyes contra la discriminación (Okin, 1999).

2.2.2.5. El derecho de igualdad y la dignidad humana

Ahora bien, la dignidad humana es “poliédrica”, difícil de definir y puede ser considerada desde muchos puntos de vista, y generalmente relacionada y conectada con la igualdad. En relación con la discriminación interesa tener una perspectiva social, no estrictamente individual, que considere la dignidad personal en su dimensión intersubjetiva. Desde ese punto de vista, la dignidad es el reconocimiento de la igualdad y la libertad (en igualdad) que, a todas las personas, como seres humanos les corresponde por el hecho de serlo, que supone una exigencia de paridad en la estimación social y en la posición jurídica básica de todas las personas, incompatible con toda discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza, religión, edad, etc. De esa forma, se trata de luchar contra las desigualdades reprobables que supondrían una negación a la paridad de dignidad social en los seres humanos, y los colectivos discriminados vendrían a ser



considerados como sujetos diferentes e incluso, inferiores (Álvarez y Álvarez del Cuvillo, 2013).

El fomento de la autonomía de las personas y colectivos desfavorecidos es sumamente importante para avanzar. De esa forma, un programa de implantación de la igualdad, se propone, en dos etapas: la primera, que consista en que las instituciones y prácticas laborales atiendan las necesidades de los colectivos desfavorecidos y mejoren su representación en todos los sectores; y la segunda etapa, es la transformación de la estructura y los principios del mundo del trabajo, en concordancia con la participación de todos los sectores sociales (Bercusson y Dickens, 1996).

La Corte Constitucional de Colombia, en relación a la dignidad, ha señalado que debe ser respetada en sus tres manifestaciones, (i) derecho a vivir como uno quiere; (ii) derecho a vivir bien; y, (iii) derecho a vivir sin humillaciones (Sánchez, 2020). Y relacionándolo con el derecho de no discriminación, se llega a la respuesta que es una respuesta natural que emerge de la manifestación propia de la dignidad del ser humano, protección que debe darse en forma plena y efectiva.

2.2.2.6. Igualdad ante la ley en los instrumentos internacionales

La igualdad ante la ley también está reconocida en muchos instrumentos internacionales de derechos humanos: artículo 7° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que señala: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. El artículo 26° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que indica: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y



garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. El artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que indica: “Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna. Y el artículo 24° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que precisa: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. Entre otros organismos.

El Tribunal Constitucional español, en la Sentencia 48/1981, FJ 3° b, en relación a la interpretación del artículo 14, que establece “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”; trató los dos conceptos de “igualdad” y de “no discriminación” como sinónimos sin hacer distinción; sin embargo en la Sentencia 49/1982 FJ 2°, profundiza estos dos conceptos señalando que del citado artículo 14, se desprende dos disposiciones relacionados entre sí, por un lado, el derecho a la igualdad en la ley y la prohibición de discriminación, por otro lado.

La igualdad ante la ley expresa “la igualdad de los sujetos a obtener de la norma jurídica (leyes, reglamentos, convenios colectivos) un trato igual”, en el sentido de que a supuestos de hecho iguales deben ser aplicables unas consecuencias jurídicas que sean iguales también (Sentencia española del TC 49/1982 FJ 2°) (Palomeque, 2006).



Y en relación a la igualdad en la aplicación de la ley, se impone que “un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el contenido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales” (Sentencia española del TC 49/1982 FJ 2°). Precepto dirigido a los órganos judiciales y administrativos, los legitimados para ejecutar las leyes.

Hay que tener presente que la Constitución española y también la nuestra garantiza el derecho a la igualdad, pero no significa que éste adquiera un carácter absoluto e ilimitado, ningún derecho es absoluto, tampoco la igualdad (así lo expresa la doctrina constitucional). El planteamiento del principio de igualdad se basa en “tratar lo que es igual por igual y lo que es diferente de manera diferente”. En otras palabras, se permite la diferencia de trato siempre que cumpla con el criterio de “objetividad” y “razonabilidad”. Afirmación reflejada en la Sentencia española del TC 119/2002 FJ 3°:

(...) El principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello (...).

La aplicación del juicio de razonabilidad en las actuaciones de los poderes públicos sobre límites del derecho a la igualdad, se encierran bajo la premisa de si estas actuaciones son justificables y por tanto, constitucionales o de lo contrario, caprichosas y arbitrarias y por eso, inconstitucionales. Por lo que, no todo trato desigual entraña una discriminación, siempre que éste sea justificable. En la jurisprudencia española, no es suficiente justificar un trato desigual para que este sea considerado ajustado a Derecho, además debe concurrir el principio de proporcionalidad. Ambos principios parecen iguales, pero difieren, mientras que el principio de objetividad y la razonabilidad se aplica



al juicio de igualdad, el de proporcionalidad, en cambio, se aplica también al de discriminación.

2.2.2.7. Test de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad

Al respecto, conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, en el Expediente N° 0048-2004-PI/TC, sobre demanda de inconstitucionalidad interpuesta por José Miguel Morales Dasso, en representación de más de cinco mil ciudadanos, contra los artículos 1, 2, 3, 4 y 5 de la Ley N° 28258, Ley de Regalía Minera, señala en su fundamento 64 y siguientes, en relación a la discriminación y al *test* de razonabilidad, lo siguiente:

64. Ahora bien, a efectos de determinar si en un caso concreto se está frente a una quiebra del derecho-principio de igualdad, la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuándo estamos frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o cuándo frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y, por tanto, discriminatorio. Precisamente, uno de esos instrumentos a los que habrá de recurrir nuevamente este Tribunal es al *test* de razonabilidad.

65. El *test* de razonabilidad o proporcionalidad, como ha señalado la Corte Constitucional de Colombia (Sentencia N.° C-022/96), es una guía metodológica para determinar si un trato desigual es o no discriminatorio y, por tanto, violatorio del derecho-principio a la igualdad. Dicho *test* se realiza a través tres subprincipios: 1. subprincipio de idoneidad o de adecuación; 2. subprincipio de necesidad; y 3. subprincipio de proporcionalidad *strictu sensu*. Criterios que en su momento fueron utilizados por este Colegiado en las sentencias 0016-2002-AI y 0008-2003-AI, entre otras.

1. *Subprincipio de idoneidad o de adecuación*. De acuerdo con este, toda injerencia en los derechos fundamentales debe ser idónea o capaz para fomentar un objetivo



constitucionalmente legítimo. En otros términos, este subprincipio supone dos cosas: primero, la legitimidad constitucional del objetivo; y, segundo, la idoneidad de la medida utilizada.

2. *Subprincipio de necesidad.* Significa que para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir ningún otro alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más benigno con el derecho afectado. Se trata de una comparación de la medida adoptada con los medios alternativos disponibles, y en la cual se analiza, por un lado, la idoneidad equivalente o mayor del medio alternativo; y, por otro, su menor grado de intervención en el derecho fundamental.

3. *Subprincipio de proporcionalidad strictu sensu.* Según el cual, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser por lo menos equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. Se trata, por tanto de la comparación de dos intensidades o grados: la realización del fin de la medida examinada y la afectación del derecho fundamental.

Sobre el principio de proporcionalidad, cuál es el criterio mediante el cual los tribunales resuelven los conflictos en los que dos derechos fundamentales inter privados entran en conflicto. La ambigüedad se da al buscar el concepto de proporcionalidad, porque existe una controversia doctrinal. Algo proporcional es algo equilibrado según la DRAE, de modo que la afectación de un derecho, originado por la actuación de un tercero, tiene que estar no sólo justificada, sino ser lo más equilibrada posible. Para medir dicha proporcionalidad se exige la concurrencia de tres elementos: Que la medida sea adecuada o idónea, que los medios adoptados, cuyos efectos limitan el derecho, sean efectivos para su consecuencia del fin que se busca; que la medida sea necesaria, que entre un conjunto de posibilidades, se opte por la que resulte menos gravosa para el derecho afectado; y por



último, que la medida sea proporcional, que una vez superado los dos anteriores (idoneidad y necesidad), exista una correlación entre el beneficio obtenido, y el derecho afectado. Este último principio es la ponderación, sostenido por Bernal Pulido y Robert Alexy (Brage Camazano, 2004).

2.2.2.8. Igualdad y discriminación

Acerca de la noción de discriminación, que, aparentemente queda poco que decir desde un punto de vista teórico acerca de la prohibición de discriminación, llegándose a niveles aceptables de perfección y sólo quedando su utilización, sin embargo, el comportamiento social no solamente está condicionado por normas jurídicas, sino por otros factores extrajurídicos que el Derecho difícilmente puede intervenir en su totalidad. Aún puede avanzarse en la construcción doctrinal de la prohibición de discriminación para lograr una mayor eficacia de ésta (Álvarez y Álvarez del Cuvillo, 2013).

Estos mismos autores, nos señalan que la normativa antidiscriminatoria despliega su eficacia mediante funciones distintas y complementarias como: a) una función “simbólica”, b) una función “tutelar”, e incluso, c) una función “promocional”. En relación a la primera, consiste en establecer un estándar normativo donde se señale a los particulares y a los poderes públicos acerca de cuáles son las conductas prohibidas para no llegar a emprenderse un proceso judicial o sancionador; en relación a la segunda, es la identificación de interdicción de supuestos discriminatorios para su eliminación en sede judicial o administrativa; y la tercera, se refiere al papel de fomento de la paridad y de remoción de obstáculos materiales o sociales que impidan la igualdad entre las personas de forma real y efectiva. Estas funciones, sobre todo las dos primeras, se ven perjudicadas por problemas conceptuales relativos a la noción de discriminación que se produce en el ámbito de los particulares y de los operadores jurídicos.



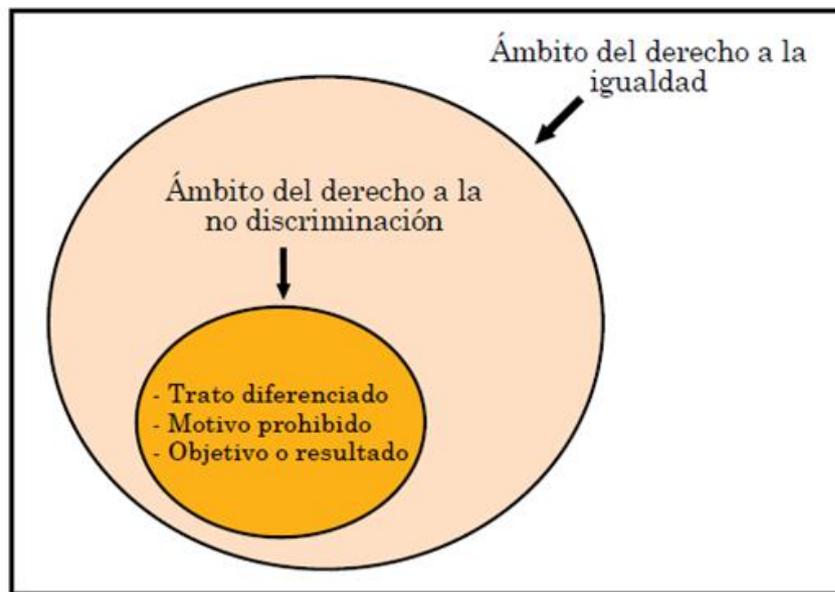
Son conceptos estrechamente vinculados, nuestro Tribunal Constitucional del Perú, señala en relación a la igualdad, que tiene doble dimensión, un principio rector del ordenamiento jurídico, de la organización y actuación del Estado: y en su segunda dimensión, es un derecho constitucional subjetivo, que posibilita al ciudadano a exigir u obtener un trato igual que los demás en circunstancias iguales, siendo el derecho de obtener un trato igual y evitar privilegios y desigualdades arbitrarias que excluyan a una persona de derechos que se conceden a otra. Comprendiendo el derecho de igualdad tanto la igualdad ante la ley como la igualdad de trato.² Dándose lugar a la *igualdad formal* y a la *igualdad sustancial*, entendida la primera, donde todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual, y la segunda, como la obligación que la ley tiene a crear igualdad de condiciones y oportunidades para los ciudadanos.

En ese sentido, la Defensoría del Pueblo (2007), señala sobre “la prohibición de discriminación”, que, de acuerdo a la normatividad nacional e internacional, es una reacción contra la violación cualificada de los derechos fundamentales de los ciudadanos que, con significado autónomo propio, va más allá de la prohibición de desigualdades de trato y tiende a impedir o eliminar diferencias contra la persona por caracteres innatos o por su pertenencia a categorías o grupos sociales específicos. Concluyendo que, el derecho fundamental a la igualdad limita todo trato arbitrario e irracional contra las personas; mientras que la prohibición de la discriminación es un grado de protección específico respecto del derecho a la igualdad, que no se refiere a cualquier trato arbitrario, sino a aquel que se realiza contra una persona por una razón prohibida en el ordenamiento jurídico y que pretende restringir un derecho. Quedando la relación entre la igualdad y la no discriminación, como el siguiente gráfico:

² Tribunal Constitucional. Sentencia del 12 de octubre del 2014. Expediente N° 3533-2003-AA/TC.

Figura 1.

Relación entre la igualdad y la no discriminación



Elaboración: Defensoría del Pueblo

Nota: Esta figura nos muestra cómo los elementos de la discriminación están dentro del ámbito del derecho de no discriminación y éste a la vez contenido dentro del ámbito del derecho a la igualdad.

De la figura se puede colegir que no toda vulneración del derecho a la igualdad constituye un acto discriminatorio; sin embargo, toda vulneración del derecho a la no discriminación constituye una afectación al derecho a la igualdad.

Ahora bien, existen dos posiciones acerca de la concepción de igualdad y discriminación, donde este segundo término pierde toda sustantividad propia y se reduce o se pierde en el principio general de igualdad. Esta primera concepción es defendida por muchos autores como J. Rodríguez-Zapata Pérez, en su obra “¿Igualdad o no discriminación en las relaciones de trabajo?”; M.C. Palomeque López, en su obra “El derecho constitucional de igualdad en las relaciones de trabajo”; F. Suárez Gonzáles, en su obra “EL principio de igualdad en la Constitución”, y M. P. Martín López, en su obra “La alegación de discriminación en el proceso laboral”. Sin embargo, la tendencia



mayoritaria por la doctrina, es considerar que la prohibición de discriminación ha ido evolucionando en algo distinto, diferenciándose del genérico principio de igualdad (aunque de ella nazca). También existe una tercera tesis, donde la igualdad y no discriminación no son dos principios distintos, sino uno solo (Álvarez y Álvarez del Cuvillo, 2013).

Asimismo, existe una suerte de “trivialización” de la expresión de discriminación, dificultando su identificación por los ciudadanos en supuestos realmente discriminatorios y prohibidos. Asimismo, en el ámbito jurídico se olvida que pueden existir nuevos casos de discriminación, que no serían percibidas.

2.2.3. Derecho de no discriminación

2.2.3.1. Concepto de discriminación

La Defensoría del Pueblo (2007), define a la discriminación como “...el trato diferenciado basado en determinados motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos y libertades fundamentales de una persona o de un grupo de personas”. Asimismo, añade que un acto discriminatorio debe contener tres elementos concurrentes: 1) Que exista un trato diferenciado o desigual; 2) Fundado en un motivo o razón prohibida por el Derecho; y, 3) Que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio o goce de un derecho.

Por lo que, para la existencia de discriminación en la sociedad, debe existir un trato desigual basado en un motivo prohibido por el ordenamiento jurídico con el fin de menoscabar o anular un derecho fundamental, siendo, por ejemplo, dentro de los motivos prohibidos, el origen, la raza, el sexo, la religión, el idioma, entre otros. Si, por ejemplo,



sólo es un trato desigual basado en un motivo prohibido sin menoscabar o anular un derecho fundamental, esa actitud no sería sancionable jurídicamente. Es el caso, por ejemplo, de alguien que se aleje de una persona homosexual en cualquier ambiente, no se vulneraría el derecho de dicha persona; pero distinto sería el caso, si el portero de un restaurante no deja entrar a una persona homosexual, allí se estaría vulnerando el derecho de igualdad y el de no discriminación, dándose una acción discriminatoria amparada por nuestro ordenamiento jurídico.

2.2.3.2. Clasificación de la discriminación

La doctrina, considera a la discriminación en cuatro tipos, la discriminación directa, indirecta, sistémica y múltiple o agravada:

- a) *Discriminación directa*: De manera clara y explícita, se da una diferenciación injustificada o arbitraria, a través de una acción, de un acto jurídico o de una norma con carácter público o privado, contra una persona, excluyéndola o desfavoreciéndola en función de ciertas características como la raza, sexo, religión u otros motivos (Sánchez, 2012).
- b) *Discriminación indirecta*: Se da como consecuencia de tratos aparentemente imparciales o neutrales o formalmente no discriminatorios a través de normas o actos jurídicos con carácter público o privado, que son perjudiciales para una persona o un determinado grupo de personas (Sánchez, 2012). En concordancia con lo señalado por la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, que en su artículo 1, numeral 2, señala: “...es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los



pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos”.³

c) *Discriminación sistémica*: También llamada “discriminación estructural”, concepto surgido en el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, que señala al respecto: “...discriminación contra algunos grupos subsiste, es omnipresente, esté fuertemente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad y a menudo implica actos de discriminación indirecta o no cuestionada. Esta discriminación sistémica puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros”.⁴

d) *Discriminación múltiple o agravada*: La Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, la define como “...cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada en forma concomitante, en dos o más de los motivos mencionados en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada”.⁵

³ Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia. Artículo 1°, numeral 2.

⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2009). Observación General N° 20. *La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales*. Documento en línea, en: “http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc”. Consulta: 05 de diciembre de 2021.

⁵ Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia. Artículo 1°, numeral 3.



2.2.3.3. Discriminación directa

La decisión del empresario de rechazar la contratación de una mujer carece de legitimidad cuando éste haya sido el principal motivo, como señala el TC de España, atenta contra la dignidad humana del artículo 10 de la Constitución del Estado Español, que señala “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”. Sin embargo, si la justificación de la no contratación sería basado en que la mujer no está cualificada para el puesto, estaríamos ante una decisión legítima, en tanto que está justificada (Santander, 2015).

Para calificar una situación de discriminatoria, no es necesario que exista un propósito deliberado de causarla. Es discriminación directa cuando hay normas y prácticas que de manera expresa, excluyen o dan preferencia a determinadas personas sólo porque pertenecen a tal o cual colectivo. Estas discriminaciones tienen raíces en prejuicios y apreciaciones sesgadas sobre la capacidad o conciencia profesional de personas pertenecientes a determinados colectivos, ajenos a sus calificaciones y experiencia reales. Esta forma de clasificar de antemano a la gente es discriminatoria, porque exige que las personas pertenecientes a una colectividad desfavorecida tengan las mismas características que se postulan como propias del sector dominante de la sociedad (Sheppard, 1989).

Se funda en prejuicios y estereotipos. Se da cuando la normativa, leyes y políticas empresariales excluyen y afectan explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares como su edad, estado civil, sexo, opinión política, etc. (Stavenhagen, 2002).



En ese sentido, si se verifica un trato diferente sin justificación y por un motivo prohibido, estaremos ante una discriminación directa, sin embargo, algunos autores consideran que solamente bastaría con la presencia los dos primeros elementos para que se configure la discriminación: una distinción carente de causa objetiva y razonable. De esa forma, los términos “desigualdad” y “discriminación” se convierten en sinónimos. Para nosotros sólo existe discriminación si dicho trato arbitrario, se funde además, en un motivo prohibido por el ordenamiento; de otro modo, no se producirá discriminación cuando la distinción se encuentre justificada en la naturaleza de la actividad o las condiciones de su ejercicio (Neves Mujica, 2018).

2.2.3.4. Discriminación indirecta

Se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos aparecen como imparciales o neutros, pero luego de aplicarlas a la colectividad por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno (Stavenhagen, 2002). En ese sentido, Velaochaga-Hermezo (2018), añade: “Por ejemplo, el someter la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma determinado cuando tal cualidad no sea estrictamente indispensable para desempeñar las actividades del puesto de trabajo”.

En ese sentido, Rey (1995), nos dice que, para evaluar si un hecho aparentemente neutro es discriminatorio será necesario analizar “si lo que aparece como una diferencia formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria (...) que pudiera reflejar, en realidad, infravaloraciones sociales y económicas”.

En la discriminación directa existe una intención de discriminar, basada en un motivo prohibido para dispensar un trato desigual, mientras que, en la discriminación indirecta, el efecto del acto o conducta resulta siendo discriminatoria a pesar de la



inexistencia de la mencionada intención o estar formulada en forma neutral (Defensoría del Pueblo, 2007).

La discriminación indirecta, es el impacto adverso que producen medidas aparentemente neutras sobre un colectivo, en proporción mayor que sobre las demás. Se trata de decisiones aplicadas por igualdad a todos, pero como entre ellos hay grupos que en los hechos tienen ventajas sobre otros, ocasionan efectos diversos: talla y peso, grado de instrucción, antecedentes penales, etc. El colectivo afectado tendría que serlo en función a uno de los motivos arraigados y extendidos de segregación (sexo, religión, opinión, raza, etc.). La Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia la define así, en su numeral 2, de su artículo 1: “Discriminación indirecta es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos”.

En la discriminación indirecta, no interesa si hay o no en el agente intención lesiva. Y para que dichas medidas no resulten discriminatorias, tienen que encontrar justificación en una necesidad de la empresa y no existir otras alternativas. Un ejemplo, sería el requisito para ser operario de limpieza, que se cuente con una estatura mínima de 1,70. Esta forma de discriminación está prohibida en nuestra Constitución, en el numeral 2 de su artículo 2 y el numeral 1 de su artículo 26 y por los instrumentos internacionales de derechos humanos que mencionamos antes. El acto que constituye una discriminación indirecta debe invalidarse por el organismo jurisdiccional encargado de conocer sobre él (Neves Mujica, 2018).



La discriminación indirecta se esconde bajo una aparente legalidad cuyo trato discriminatorio resulta difícil destapar. La definición aportada por la Directiva 2002/73/CEE de la jurisprudencia española, es completa al definirla como “...la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”; ello en relación de la discriminación por motivos de sexo en el acceso al empleo en España.

La discriminación indirecta, como disposición aparentemente neutra en el caso de las personas trans, es la solicitud anexada del Documento Nacional de Identidad para procesos de selección, toda vez que es una medida que se visibiliza la identidad de género de las personas, las cuales son de dimensiones privadas del individuo y que es responsable de la discriminación que están expuestos (Sánchez, 2020).

Un ejemplo, lo ubicamos por lo expresado por el TC español en la Sentencia 229/1992, donde una disposición de un convenio colectivo aparentemente legal, donde se mencionaba dos términos, uno de “peones” atribuido a los varones y otro de “limpiadores”, a las mujeres, donde las tareas eran homólogas; de esa forma, este convenio colectivo como dijimos, aparentemente legal, producía efectos discriminatorios hacia el colectivo femenino en su aplicación. Y el TC español, define la discriminación indirecta por razón de sexo como toda discriminación que “...incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado (...)”. Finalmente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea



(asunto C-385/11), en su párrafo 29 señaló que “...existe discriminación indirecta en el sentido del artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un número mucho mayor de mujeres que de hombres” (Santander, 2015).

Y cuándo no estamos ante una discriminación, la normatividad española, en específico, el artículo 2.6 de la Directiva 76/207, modificada por la Directiva 2002/73, artículo 4 de la Directiva 200/43, artículo 4 de la Directiva 2000/78, señala que: “...los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el [sexo, origen nacional o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual] no constituirá discriminación [o bien no tendrá carácter discriminatorio] cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial o determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

Es más fácil detectar la discriminación directa que la indirecta, la cual consiste en normas, procedimientos y prácticas que son a primera vista neutrales, pero cuya aplicación afecta de manera desproporcionada a miembros de determinados colectivos. Puede ser difícil demostrar la discriminación indirecta. La discriminación indirecta plantea tres cuestiones de importancia para la programación política. La primera es que pone de manifiesto que, en ocasiones, tratar del mismo modo a personas diferentes sin tomar en cuenta las circunstancias propias de quienes están en situación de desventaja, puede perpetuar las desigualdades existentes, o incluso ahondarlas en lugar de disminuirlas. Es decir, en algunos casos para poner en práctica la igualdad hay que tratar



de modo diferente a las personas diferentes (Minow, 1998). Lo segundo es que, si se justifica ese trato desigual, y cuáles son los motivos aceptables para consentir cierto grado de desigualdad.

Por ejemplo, la teoría basada en la diferencia surgió en contra de la actitud primitiva del feminismo liberal (que minimizaba las diferencias entre los sexos para que las mujeres pudieran asimilarse en las normas dominantes impuestas por el patrón masculino general), según la cual, igual significaba ser semejante; en cambio, la teoría basada en la diferencia abogaba por reconocer las diferencias entre los sexos y géneros, en lugar de suprimirlos, propugnando que se dé un trato especial a mujeres teniendo en cuenta sus necesidades propias, a causa de su capacidad reproductora y funciones correspondientes asignadas por la sociedad. El fallo de esta teoría, estriba en que sigue considerando que los varones son la referencia y las mujeres “el otro”. Otro defecto del paradigma de la semejanza y la diferencia nacen del hecho de que presupone la existencia de un observador neutral que determina qué es diferente y de una norma con el cual se pueda medir la semejanza y diferencia (Minow, 1987).

2.2.3.5. Discriminación inversa o positiva

Álvarez y Álvarez del Cuvillo (2013), señalan que no toda medida a favor de un grupo es discriminatoria para otro, porque a veces se pretende reequilibrar una situación previa de desigualdad a través de medidas de “discriminación positiva”. Añade que esta denominación no es del todo adecuada, porque el tratamiento diferenciado que se otorga a los colectivos objeto de atención específica no es desfavorable, sino que en rigor, no puede hablarse de discriminación, sin perjuicio de un mal planteamiento de este tipo de actuaciones pueda causar efectos verdaderamente discriminatorios sobre terceros; por ello, proponen que sería más correcto hablar de distinción positiva o acción positiva.



La llamada “discriminación positiva”, ha sufrido muchas críticas en los últimos años. La acusación más frecuente ha sido la que señala que sería una discriminación inversa, que es un trato preferente a determinadas personas basado en características (sexo, raza), que no vienen al caso desde la perspectiva de la igualdad formal. Otra crítica es que suele favorecer a pocos miembros de colectivos beneficiarios que se encuentran en situación de ventaja relativa (Edwards, 1987).

Además, estas prácticas acarrearán el descenso de nivel de eficiencia, por tanto, que hace que los miembros de los colectivos beneficiarios no se preocupen por mejorar sus cualificaciones profesionales, disminuyendo su prestigio ante la sociedad, porque se pensará siempre que su contratación se debió a privilegios y no a méritos verdaderos. De esta forma de actuar, genera resistencia y oposición por parte de los estamentos sociales mayoritarios, que se sienten perjudicados injustamente, que profundiza la fragmentación social (Clavés, 1999).

Dupper, señala que en relación a la estrategia retrógrada intrínseca de la reparación de agravios cometidos en otros tiempos, la “discriminación positiva”, y sus críticas serían más fructíferos si se justifican como medio para promover “formas muy convenientes de cambio social”; en ese sentido señala que la justicia social entendida como igualdad entre colectivos, no sólo debe ser entendida como la creación de leyes que castiguen la discriminación y adoptar medidas de “discriminación positiva” para modificar el comportamiento y actitudes de los empleadores, este planteamiento también preconiza que se actúe en el ámbito de la oferta, es decir, mejorando la cualificación profesional de los miembros de colectivos desfavorecidos, sea aumentando el número de oportunidades laborales gracias a la creación de puestos de trabajo.



Lo que significa que además de leyes contra la discriminación, debe complementarse además con otras medidas públicas. Por ejemplo, algunos autores sostienen por ejemplo que una política de salario mínimo puede cumplir de manera objetiva el de disminuir las desigualdades en las personas que se encuentran en un tramo inferior de la escala de remuneraciones sin necesidad de leyes de igualdad de remuneración.

2.2.3.6. Discriminación atípica

Sobre el contexto de las acciones discriminatorias, es interesante hablar sobre las discriminaciones atípicas, como a los grupos “heavys o punkies”, en determinados contextos. Pero también, se dan conductas discriminatorias en contextos más reducidos donde las minorías (generalmente discriminadas) cuenten con predominio en pequeños ámbitos y se produzca el fenómeno inverso, que aparezcan conductas discriminatorias hacia quienes se identifican como miembros de la mayoría social o de otros colectivos minoritarios distintos (Álvarez y Álvarez del Cuvillo, 2013).

2.2.3.7. Derecho de no discriminación en normas internacionales

Sobre las normas internacionales, nuestra Constitución Política del Perú, señala: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.⁶ En concordancia con lo señalado por el Tribunal Constitucional: “Los tratados

⁶ Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú.



internacionales sobre derechos humanos no sólo conforman nuestro ordenamiento sino que, además detentan rango constitucional”.⁷

1. En el Sistema de Derechos Humanos de las Naciones Unidas

El derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación son reconocidos como derechos fundamentales y son protegidos por normas internacionales, donde el Perú es parte, además, el derecho a la no discriminación aparece en diferentes instrumentos dentro del mismo artículo sobre el derecho a la igualdad. Los instrumentos internacionales que aludimos se dan conforme al siguiente detalle:

La Carta de las Naciones Unidas, en su literal c) del artículo 55° señala en relación a la discriminación: “Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá: (...) c. el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”. En concordancia con su artículo 56°, que dice: “Todos los Miembros se comprometen a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para la realización de los propósitos consignados en el Artículo 55”.

Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su numeral 1 del artículo 2°, se tiene que: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

⁷ STC N° 00025-2005-AI/TC y 00026-2005-AI/TC, del 25 de abril de 2006. Fundamento 26.



En ese orden de ideas, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su numeral 1 del artículo 2º, señala que: “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. En concordancia con su artículo 26º, que indica: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

De igual forma, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su numeral 2 del artículo 2º coincide al señalar que: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

También existen instrumentos internacionales más específicos, como el de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Relativa a la Lucha Contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo de Apartheid, la Convención para Prevenir y Sancionar el Crimen de Genocidio, el Convenio 169 de la



OIT sobre los Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, y la Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia.

Pudiendo llegar a la conclusión que el Sistema de Derechos Humanos de las Naciones Unidas maneja la definición de “discriminación” en armonía con las instituciones del Estado Peruano, conteniendo los tres elementos concurrentes que ya hicimos alusión: 1) La existencia de un trato diferenciado o desigual; 2) Que se encuentre fundado en motivo prohibido o razón prohibida por el derecho; y, 3) Que tenga por resultado u objeto, anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio o goce de un derecho.

Pero es el Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación el que tiene mayor importancia para nuestro trabajo de investigación, que señala sobre el concepto de discriminación: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de



formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

2. En el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos

Este sistema, también tiene sus instrumentos que buscan proteger el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación entre el compromiso de sus Estados miembros, donde el Perú es parte.

Conforme a la Carta de la Organización de los Estados Americanos, se tiene en su literal 1) del artículo 3º, lo siguiente: “Los Estados americanos reafirman los siguientes principios: (...) 1) Los Estados americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo”.

Es así, que mediante la Carta Democrática Interamericana, se señala en su artículo 9º, en relación a la discriminación: “La eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana”.

Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su numeral 1 del artículo 1º, señala que: “Los Estados Partes de esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. En concordancia con lo expresado por la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, que en su artículo 1º, señala lo siguiente



en relación a las definiciones: “Para los efectos de esta Convención: 1. Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra. 2. Discriminación indirecta es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos. 3. Discriminación múltiple o agravada es cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los motivos mencionados en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada. 4. No constituyen discriminación las medidas especiales o acciones afirmativas adoptadas para garantizar en condiciones de igualdad, el goce o ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales



de grupos que así lo requieran, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos”.

Similar tamiz, a lo expresado en párrafos precedentes tendrá el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

Finalmente, se puede concluir que el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, nos muestra cuándo nos encontramos ante un hecho discriminatorio, y ello se da cuando se cumple con los tres elementos: 1) La existencia de un trato diferenciado o desigual; 2) Se encuentre fundado en motivo o razón prohibida por el derecho; y 3) Que tenga por resultado u objeto anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio o goce de un derecho. Que coincide con el Sistema Universal de Derechos Humanos y con nuestras instituciones del Perú.

2.2.3.8. Discriminación en normas nacionales

Nuestras instituciones públicas y nuestro ordenamiento jurídico también protegen el derecho de igualdad y el derecho de no discriminación, y se sanciona a quien tiene prácticas discriminatorias. En el Perú, existen ámbitos de protección a los derechos a la igualdad y no discriminación: el constitucional, el penal, administrativo laboral, entre otros.



1. **Ámbito Constitucional**

La Constitución Política del Perú de 1993, establece el derecho a la igualdad, en su inciso 2 del artículo 2°, con una fórmula legal abierta, donde señala que: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. En concordancia con su inciso 2 del artículo 200° del mismo cuerpo legal, que señala: “La Acción de Amparo, que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución, con excepción de los señalados en el inciso siguiente”. Y en concordancia con el Código Procesal Constitucional que señala en su numeral 1 del artículo 37°, que la protección del proceso de amparo incluye el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole.

Ahora bien, el Tribunal Constitucional, se ha pronunciado en muchas sentencias acerca del *derecho a la igualdad*, al respecto se tienen siete puntos considerables sobre esto (Ormeño, 2017):

i) La igualdad como principio rector del ordenamiento jurídico y como derecho fundamental de la persona.

En nuestro país el derecho a la igualdad es un derecho fundamental de todo ciudadano y a la vez es un principio rector de la organización y actuación del Estado, como bien lo señala la Sentencia 0048-2004-PI/TC, en su fundamento 58. Así mismo, la Sentencia N° 004-2006-PI/TC, señala en su fundamento 116, lo siguiente: “(...) la igualdad se configura en nuestra Norma Fundamental, como principio y como derecho fundamental. De este modo: (...) la noción de igualdad



debe ser percibida en dos planos convergentes. EN el primero, se constituye como un principio rector de la organización y actuación del Estado Social y Democrático de Derecho. En el segundo, se erige como un derecho fundamental de la persona”. Y en relación a la igualdad como derecho fundamental, añade la referida sentencia, que supone a las personas en un plano equivalente, en situación idéntica, siendo que, la igualdad implica: “a) La abstención de toda acción legislativa o jurisdiccional tendiente a la diferenciación arbitraria, injustificable y no razonable, y b) La existencia de un derecho subjetivo destinado a obtener un trato igual, en función de hechos, situaciones y relaciones homólogas”.

ii) Tratamiento igual a quienes se encuentren en situación idéntica, por lo que su aplicación no excluye el tratamiento diferenciado.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en su Sentencia N° 0048-2004-PI/TC, en su fundamento señala que: “Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación”.

Concordante con la Sentencia N° 0004-2006-PI/TC, que en su fundamento 116, señala: “Como derecho fundamental comporta el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de la persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes; por ende, deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias. Entonces la igualdad es un principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza,



circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones”.

Es así que, en el fundamento 61 de la Sentencia N° 0048-2004-PI/TC, señala que: “(...) Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable”. En se sentido la Ley N° 28683, Ley de Atención Preferente, no sería discriminatorio, por cuanto el trato desigual a las personas discapacitadas, mujeres embarazadas, ancianos o niños en brazos, es objetivo y razonable. Por lo que, la distinción, debe destinarse a mejorar las condiciones de la diferencia innata de las personas, que no podría darse un trato igual en situaciones diferentes.

iii) El fundamento último del derecho a la igualdad es la dignidad de la persona.

La Sentencia N° 004-2006-PI/TC, señala en su fundamento 115, en relación al derecho de igualdad y la dignidad de la persona: “En suma, el derecho a la igualdad, como el conjunto de derechos consagrados en nuestra Constitución, encuentra su fundamento último en la dignidad de la persona. Así, cuando el artículo 1° de la Constitución establece que ‘La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado’, está reconociendo una igualdad esencial de todas las personas, por lo que exige que tanto la sociedad como el Estado deban tener como principal objetivo la vigencia de la dignidad humana”.



iv) Igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley.

Sobre este punto, la Sentencia N° 0048-2004-PI/TC, en su fundamento 60, señala lo siguiente: “Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable”.

En concordancia con el fundamento 123 de la Sentencia N° 0004-2006-PI/TC, que señala: “El principio-derecho de igualdad, a su vez, distingue dos manifestaciones relevantes: la igualdad *en la ley* y la igualdad *en la aplicación de la ley*. La primera manifestación (igualdad en la ley) constituye un límite para el Legislador, en tanto la actividad de legislar deberá estar encaminada a respetar la igualdad, encontrándose vedado establecer diferenciaciones basadas en criterios irrazonables y desproporcionados”.

v) Principio rector de la organización del Estado Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos.

Sobre este punto, la Sentencia N° 0004-2006-PI/TC, señala en su fundamento 118, lo siguiente: “En tal sentido, el derecho a la igualdad se constituye, *prima facie*, en aquel derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones, así como a tratar de manera desigual a las personas que estén en situaciones desiguales, debiendo dicho trato dispar tener un



fin legítimo, el mismo que debe ser conseguido mediante la adopción de la medida más idónea, necesaria y proporcional”. Es así que la actuación del Estado, a través de sus normas, servidores públicos, realización de obras, servicios prestados, entre otras manifestaciones, deben enmarcarse en el derecho a la igualdad, que no siempre se cumple, como en el presente trabajo de investigación.

vi) El derecho a la igualdad posee una naturaleza relacional.

Sobre este punto, el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0004-2006-PI/TC, en su fundamento 121, nos dice lo siguiente: “Como tal, el principio-derecho de igualdad se constituye en un presupuesto indispensable para el ejercicio de los derechos fundamentales. Posee además una naturaleza relacional, es decir, que funciona en la medida en que se encuentre relacionada con el resto de derechos, facultades y atribuciones constitucionales y legales. Dicho carácter relacional sólo opera vinculativamente para asegurar el goce, real, efectivo y pleno del plexo de derechos que la Constitución y las leyes reconocen y garantizan”.

vii) Genera obligaciones para los particulares y para el Estado.

Para el Tribunal Constitucional, en su fundamento 118 de la Sentencia N° 0004-2006-PI/TC, indica que: “...el derecho a la igualdad se constituye, *prima facie*, en aquel derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones, así como a tratar de manera desigual a las personas que estén en situaciones desiguales (...)”.

En concordancia con su fundamento 120: “El principio de igualdad en el Estado constitucional exige del legislador una vinculación negativa o abstencionista y otra positiva o interventora. La vinculación negativa está referida a la ya consolidada jurisprudencia de este Colegiado respecto de la exigencia de ‘tratar



igual a los que son iguales' y 'distinto a los que son distintos', de forma tal que la ley, como regla general, tenga una vocación necesaria por la generalidad y la abstracción, quedando proscrita la posibilidad de que el Estado, a través del legislador, pueda ser generador de factores discriminatorios de cualquier índole". Y en concordancia con su fundamento 124: "Respecto de la segunda manifestación: la igualdad en la aplicación de la ley, si bien esta segunda manifestación del principio de igualdad no será examinada en el presente caso, cabe mencionar, de modo referencial, que se configura como límite al actuar de órganos públicos, tales como los jurisdiccionales y administrativos. Exige que estos órganos al momento de aplicar la ley, no deban atribuir una consecuencia jurídica a dos supuestos de hecho que sean sustancialmente iguales. En otros términos, la ley debe ser aplicada de modo igual a todos aquellos que estén en la misma situación, sin que el aplicador pueda establecer diferencia alguna en razón de las personas o de circunstancias que no sean las que se encuentren presentes en la ley".

También, el Tribunal Constitucional, se ha pronunciado en muchas sentencias acerca del *derecho de no discriminación*, señalando a través de su jurisprudencia, lo siguiente:

En el caso de Shols contra el Centro Naval del Perú, recaído en la Sentencia Exp. N° 09332-2006-PA/TC, del 30 de noviembre de 2007, donde el demandado negó el carné como hija de socio a la hijastra del demandante, por lo que el Tribunal Constitucional realizó un análisis, vinculándolo al derecho a la no discriminación, concluyendo que si bien existe un trato diferenciado (carné familiar para hijos y carné de visitante especial para hijastros), éste se debe a un motivo prohibido por el ordenamiento (condición de ser hijo fuera del nuevo matrimonio), afectándose un derecho (derecho a la familia).



Otro caso, es del de Baca contra la Escuela Técnica Superior de la Policía de Chiclayo, recaído en la Sentencia Exp. N° 05527-2008-PHC/TC, del 11 de febrero de 2011, donde se probó que la demandante fue separada de dicha escuela por su condición de embarazada, mientras estudiaba. Vulnerándose su derecho a la educación y discriminándola por razón de sexo.

Otro caso, es el de Cósar y otros contra Plaza Vea, recaído en la Sentencia Exp. N° 02437-2013-PA/TC, del 16 de abril de 2014, donde los demandantes, personas con discapacidad visual alegan que se les prohibió ingresar a las instalaciones de plaza vea acompañados de sus perros guía, violándose sus derechos al libre desarrollo y bienestar, a la libertad de tránsito, a un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida, a la igualdad y no discriminación, a la accesibilidad y movilidad personal. Donde el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda señalando que existe una discriminación por indiferenciación debido a que el derecho de igualdad y no discriminación en las personas con discapacidad es de intensidad grave pues además trasgrede los derechos al libre desarrollo y bienestar (fundamento 42 y 57 de la referida sentencia).

2. Ámbito Penal

En este ámbito, el Código Penal Peruano, en su artículo 323°, tipifica como delito doloso la discriminación e incitación a la discriminación: “El que, por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad



étnica, o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas. Si el agente actúa en su calidad de servidor civil, o se realiza el hecho mediante actos de violencia física o mental, a través de internet u otro medio análogo, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme a los numerales 1 y 2 de artículo 36”.

3. Ámbito Administrativo

En el ámbito administrativo, el ordenamiento jurídico contempla la protección del derecho de igualdad y el derecho de no discriminación en diversos sectores, como en la Ley N° 27815, que en su artículo 6°: “El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: 1. Respeto. Adecúa su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento”.

4. Ámbito laboral

La Ley N° 26772, en el Sector Educación, Ley contra Actos de Discriminación, que en su artículo 1° y 2°, señala: “Artículo 1.- La oferta de empleo y el acceso a centros de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato. Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos



de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole”.

Por su parte, el artículo 31 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, señala, en su artículo 31°, numeral 31.3, lo siguiente: “Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...) La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquier otra índole”.

De forma similar, el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su literal f), del artículo 30°, señala que son actos de hostilidad equiparable al despido: “...los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma”. Concordante con su artículo 29°, inciso d), que señala que es nulo el despido que tenga por motivo “...la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma”.

Finalmente, la Casación N° 2386-2005, Callao, señala en relación a la causal de nulidad de despido en las relaciones laborales en su considerando segundo: “Que, la nulidad de despido se sustenta en la causal contenida en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, considerando la discriminación por motivo de raza, sexo, idioma, religión, opinión; sin embargo, frente a la evidencia de discriminación de los trabajadores por un trato desigual entre ellos, resulta constitucionalmente válida preferir la norma constitucional en protección de derechos fundamentales que merecen protección tal como lo establece el artículo ciento treinta y ocho de la Constitución Política del Estado e inclusive por normas supranacionales”.



5. En otros ámbitos

Así, por ejemplo, también se tiene la Ley N° 29571, Código de Protección de Defensa del Consumidor, donde se desarrolla se prohíbe la discriminación en el ámbito privado, o en el ámbito municipal, a través de ordenanzas en los gobiernos locales, o regionales.

2.2.4. Formas de discriminación

La discriminación se puede dar de muchas formas y situaciones y por diferentes motivos, como los ya expuestos en párrafos precedentes, como puede ser el origen étnico de una persona, su lugar de residencia, su color de piel, su sexo, su condición económica, entre muchas otras razones, que como dijimos, no son taxativos, sino de fórmula abierta.

2.2.4.1. Discriminación por idioma

Conforme al artículo 21° de la Observación General N° 20, “La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales”, del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. La discriminación por motivos de idioma suele guardar estrecha relación con el trato desigual por motivos de origen nacional o étnico. Las barreras lingüísticas pueden dificultar el goce de muchos de los derechos culturales reconocidos en el Pacto, incluido el derecho a participar en la vida cultural garantizado en el artículo 15. Por lo tanto, la información sobre los servicios públicos, por ejemplo, debe estar disponible, en la medida de lo posible, en las lenguas minoritarias, y los Estados partes deben asegurarse de que todo requisito lingüístico en las esferas del empleo y la educación se base en criterios razonables y objetivos.⁸

⁸ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2009). Observación General N° 20. *La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales*. Documento en línea, en:



2.2.5. Derecho de acceso al empleo

En senda jurisprudencia, el Tribunal Constitucional peruano, ha establecido que el derecho a acceder a un puesto de trabajo, es un contenido esencial del derecho al trabajo, que supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo. Si bien, el Estado no puede estar en condiciones de otorgar una fuente de ingreso a todos los ciudadanos, sí puede y debe incentivar y fomentar que el acceso al trabajo se dé en condiciones de igualdad de trato, igualdad de oportunidades en respeto al mandato de no discriminación; y el estado debe establecer y fiscalizar las condiciones en las cuales se accederá a un puesto de trabajo, respetando el mandato de no discriminación, que tiene reconocimiento constitucional aplicable a toda persona y sobre todo en aspectos laborales (Chuquillanqui, 2021).

Toda persona calificada para obtener un trabajo debe tener la oportunidad de competir por él, obtenerlo y conservarlo con prescindencia total de su pertenencia, ya sea a un grupo racial, a un grupo sexual, a un grupo religioso, etc. (Balta Varillas, 2011). En ese orden de ideas, el Convenio número 111 figura la palabra “empleo” y “ocupación” con el propósito de dejar claro que todo el mundo no sólo debe tener acceso a un empleo, sino también poder elegir libremente ocupación. Y ampara frente a la discriminación de trato y oportunidades tanto a las personas ocupadas como a las que buscan trabajo (Tomei, 2003).

Los derechos humanos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) se relacionan con el trabajo, la seguridad social, la vida en familia, el acceso a la vivienda, la participación en la vida cultural, la alimentación, el agua, la atención de salud, la

“http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc”. Consulta: 05 de diciembre de 2021.



educación y el disfrute de un medio ambiente sano. Los DESCAs son derechos humanos reconocidas en instrumentos internacionales y nacionales que hacen efectiva la idea de la dignidad de las personas, tendientes a satisfacer las necesidades elementales de las personas, para alcanzar el máximo nivel posible de vida digna desde diferentes ámbitos como el trabajo, la salud, educación, seguridad social, vida familiar, ambiente sano, entre otros (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019).

Por ejemplo, acerca de los derechos laborales, están inmersos acá la libertad de elegir un trabajo, los derechos de percibir un salario digno, disfrutar del tiempo libre, seguridad e higiene en el trabajo, afiliarse a sindicato, a la huelga, etc. Los DESCAs son derechos humanos que generan tres tipos de obligaciones jurídicas para los Estados: respetar, proteger y satisfacer dichos derechos (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2019).

Los derechos económicos, sociales y culturales, los llamados DESCAs, se refiere a aspectos fundamentales en la vida de los ciudadanos, que tiene que ver con el desarrollo de condiciones básicas de la dignidad humana y posibilitándolas de tener un nivel de vida adecuado, derechos como la educación, salud, vivienda, trabajo, entre otros (Suárez, 2009).

Estos derechos, debido a sus características, los Estados tienen la obligación de cumplir de manera progresiva lo correspondiente a los DESCAs, llamado principio de progresividad o principio de desarrollo progresivo, ubicado por ejemplo en el artículo 26° de la Convención Americana de los Derechos Humanos, que señala que los Estados deben tomar medidas necesarias para que los ciudadanos pueden ejercer plenamente sus derechos de manera continua, teniendo como base las medidas implementadas y logradas



hasta el momento. Entendiéndose, que la progresividad es que los Estados trabajen continuamente hasta alcanzar el ejercicio pleno de los derechos.

2.2.5.1. Concepto de derecho de acceso al empleo

El derecho de acceso al empleo está contenido dentro del derecho al trabajo. Nuestra Constitución Política del Perú, en su artículo 2°, inciso 15, reconoce el derecho al trabajo libre de todas las personas, en concordancia con su artículo 22°, que señala que el trabajo es un deber y un derecho, y se manifiesta que es la base del bienestar social y el medio de realización de la persona; y el artículo 23°, que dice que el Estado se obliga a promover condiciones para el progreso social y económico, principalmente a través de políticas de fomento de empleo.

En normas internacionales, el derecho de acceso al empleo, está dentro del derecho al trabajo, tal como se puede observar en el artículo 14° de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que señala que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia. En concordancia con el artículo 6° del Protocolo de San Salvador “Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, que indica que toda persona tiene derecho al trabajo, que incluye la oportunidad de conseguir los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente aceptada y escogida.

Así también lo indica el artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 6°, que establece que los Estados reconocen el derecho al trabajo, considerando que debe ser libremente elegido y aceptado, subsistiendo la obligación de los Estados de



promover y garantizar el ejercicio de este derecho. Y en relación al derecho de todas las personas a elegir libremente su trabajo, tiene relación con la posibilidad de acceder al empleo, ya que las personas tienen derecho a tener alternativas laborales.

En forma similar, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia del Exp. N° 00263-2012-AA/TC, señala en relación al derecho del trabajo, que el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución, y estima que el contenido esencial de ese derecho, implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte, y por otra, a no ser despedido sino por causa justa. Sobre el de acceder a un puesto de trabajo, añade el Tribunal Constitucional en esta misma sentencia, que supone la adopción por el Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien considerando un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado.

Ahora bien, el Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo, en la cual el Perú es parte, señala las obligaciones de los Estados es la de fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, así en su artículo 2°, señala que la política se orientará a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; y, (c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar determinado puesto que le convenga y utilizar en dicho puesto, las facultades que posea, sin que medie o se tenga en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

2.2.5.2. Derecho de Acceso al Empleo Público

El modo de acceder a los empleos públicos es una cuestión esencial para el Estado de Derecho, y ello depende en gran medida de la eficacia de la Administración Pública. En la realidad, el respeto escrupuloso de los principios de mérito y capacidad, queda



mucho por hacer. El principio de igualdad por sí solo nos lleva a la igualdad en el acceso al empleo público, por tanto, a la vigencia de los principios de mérito y capacidad, ya que el único modo de tratar por igual a los ciudadanos a la hora de obtener desempeño de los empleos públicos es valorar sus méritos y su capacidad (Fernández, 2015).

Parte de la doctrina asume que no hay justificación para la diferenciación entre funcionario y empleado público, al ejercer las mismas funciones; sin embargo existe una diferencia en su sentido formal, puesto que por “empleado público”, se entiende al conjunto del personal que presta servicio a cargo de la Administración Pública, regulada por normas del Derecho Público, y engloba tanto a un régimen funcionarial como a otros regímenes de diversas personas que prestan servicios a la Administración Pública. Así, se puede coincidir dentro del mismo concepto de empleado público, a la persona que ejerce servicios de manera profesional como “funcionario público” y como “empleado laboral” (Pérez, 2015).

En relación al Servicio Civil, El Perú desde el 2004 al año 2013, en los índices de desarrollo dados por estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), presenta poco crecimiento en la modernización del servicio civil, ubicándonos en la clasificación de “nivel de bajo desarrollo” del servicio civil en Latinoamérica; donde nuestro servicio civil se caracteriza por niveles importantes de discrecionalidad en las decisiones de Gestión de Recursos Humanos (GRH), presencia del mérito inexistente o muy reducida, corrupción, trabas para atraer o retener personal y poca coherencia estratégica general (Cortázar *et al*, 2015).

Sobre los principios generales del acceso al empleo público, entre otros, está por ejemplo el de “igualdad de oportunidades”, principio fundamental concebido como derecho fundamental, que impide un trato discriminatorio en el acceso a la función



pública, destacando la necesidad de asegurar el principio de igualdad constitucional, asegurando un trato de igualdad en los procedimientos de selección y la de no discriminación por los motivos prohibidos. (Pérez, 2015).

La Real Academia Española, según su Diccionario Panhispánico de Dudas, señala en relación al principio de mérito y capacidad, lo siguiente: “*Adm. y Const.* Exigencia general de seleccionar a los empleados públicos valorando sus méritos académicos o profesionales y sus competencias para el servicio público”.

Y sobre el principio de “mérito y capacidad”, entendida como la incorporación al empleo público teniendo en cuenta el mérito, relacionado a las actitudes, aptitudes y la capacidad del postulante. Estos dos principios como conceptos jurídicos indeterminados buscan la exclusión de cualquier idea arbitraria fuera de la discrecionalidad técnica que alcanza a los órganos de selección. Principios relacionados con otros, como el de la “legalidad”, o “transparencia”, pero sobre todo con el del “interés general”, entendida como la incorporación de los empleados públicos en la necesidad de captar recursos humanos idóneos que desempeñen una adecuada prestación al servicio público, persiguiendo únicamente la satisfacción del interés general (Pérez, 2015).

El Tribunal Constitucional del Perú, en la Sentencia N° 0025-2005-PI/TC, señala en relación al mérito, en su fundamento 48, que el acceso a la función pública no representativa está regido por el principio de acceso por mérito por oposición; y en el Estado Constitucional como el peruano, es el principio basilar que ha de regir la regulación de las condiciones de acceso a la función pública.

En los procesos de selección de personal al empleo público no está presente solamente el interés de la Administración Pública, sino también está en juego el derecho de igualdad en el acceso a los empleos públicos, que constituye una de las bases



fundamentales del Estado Constitucional, que es un derecho fundamental que goza del máximo nivel de protección jurídica (Moreno, 2006).

En ese sentido, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que tiene como finalidad establecer lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas. Tiene como principios que rigen el empleo público, entre otros, el de mérito y capacidad, que señala: “7. Principio de mérito y capacidad.- El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio”. En concordancia con su artículo 5°, que señala en relación al Acceso al Empleo Público: “El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”.

El reconocimiento constitucional de los principios de igualdad, mérito y capacidad están presentes y forman parte del contenido esencial del derecho fundamental de acceso en condiciones de igualdad a los empleos públicos, y además estos principios afectan a los principios vertebradores de las Administraciones Públicas (objetividad, servicio al interés general, eficacia y legalidad). Asimismo, el derecho de acceso a los empleos públicos en condiciones de igualdad forma parte de la estructura fundamental de un



Estado Democrático y de Derecho, constituyendo una de las bases fundamentales del Estado Constitucional (Moreno 2006).

El significado de mérito y capacidad tiene sus antecedentes históricos en la Revolución Francesa y en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, y en la citada Declaración, en su artículo 6º, señala lo siguiente: “Todos los ciudadanos, siendo iguales a sus ojos, sin igualmente admisibles a todas las dignidades, cargos y empleos públicos, según su capacidad y sin otra distinción que la de sus virtudes y talentos”. De esa forma, el acceso al empleo público está determinado por el principio de igualdad, y esa igualdad significa que los criterios de selección son el mérito y la capacidad (Moreno, 2006).

Entre la igualdad y el mérito y capacidad existe una indudable complementariedad y unificación de aplicación en el caso concreto. Ahora bien, por ejemplo, España reviste de garantía constitucional el derecho de acceso a la función pública bajo el principio de igualdad de condiciones, establecido como derecho fundamental (artículo 23.2), sumado al principio de mérito y capacidad (artículo 103.3). Sin embargo, el Perú carece lamentablemente de esta protección a nivel constitucional; sin embargo, esto se ve enmendado por la obligatoriedad de la aplicación de los tratados internacionales.

En ese orden de ideas, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, señala en su artículo 23º, lo siguiente: “Derechos políticos: 1. Todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades: (...) c) de tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país”. En concordancia con el artículo 25º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que indica.

Asimismo, nuestro Tribunal Constitucional en la Sentencia del Exp. N° 0025-2005-PI/TC, en su fundamento 40, señala: “(...) habría que concluir que el mandato de



igualdad en el derecho de acceso a la función pública es una proyección específica del enunciado en el art. 2, inc. 2) de la Constitución”. En concordancia con el fundamento 42, que dice: “Para entender el contenido de este derecho ha menester esclarecer su naturaleza. El derecho de acceso a la función pública constituye un *derecho de participación*. Constituye una manifestación del *status activae civitatis*”; y con el fundamento 43: “Este tribunal entiende que los contenidos de este derecho son los siguientes: a) Acceder o ingresar a la función pública. b) Ejercerla plenamente. c) Ascender en la función pública. d) Condiciones iguales de acceso”.

La prevalencia de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y selección del personal debe convertirse en un compromiso para toda administración, sin olvidarse o quedarse como algo teórico, ya que todos los estudios, informes y recomendaciones para la mejora de un servicio público más eficiente están orientados a enfocar dicha supremacía del “mérito y capacidad” (Pérez, 2015).

Existen requisitos de acceso al empleo público, estableciéndose requisitos generales cuyo cumplimiento habilita al postulante a acceder a diferentes procesos de selección para un determinado puesto de empleo público en la Administración Pública, estos son requisitos están orientados para asegurar el desenvolvimiento óptimo de las funciones a desarrollar, sin perjuicio del cumplimiento de características específicas para determinado perfil de puesto convocado, en el Perú, existen requisitos⁹, como el de la nacionalidad, el requisito de edad, el requisito de capacidad funcional, el requisito de inhabilitación para la función pública o contratar con la Administración Pública, requisitos mínimos exigidos (como la titulación o experiencia profesional), u otros requisitos específicos.

⁹ Artículo 9° de la Ley del Servicio Civil y artículo 162° de su reglamento.



En relación a esto último, sobre “otros requisitos específicos”, cada administración puede determinar la exigencia de otros requisitos exigibles en base a la naturaleza del puesto, y su relación directa con las funciones que se debe desempeñar, además deben fundarse en los requisitos de proporcionalidad, generalidad y objetividad, limitando así, que se degenere estos requisitos en la imparcialidad o se direccionen en el beneficio de determinados postulantes (Pérez, 2015).

Puede concluirse que el principio de igualdad por sí sólo nos lleva a la igualdad en el acceso al empleo público, por tanto, a la vigencia de los principios de mérito y capacidad, pues el único modo de tratar por igual a los ciudadanos a la hora de obtener el desempeño de empleos públicos es valorar justamente sus méritos y sus capacidades (sin perjuicio de las medidas de carácter positivo que se requieran hacer real y efectiva la igualdad de las personas discapacitadas y la igualdad de género) (Fernández, 2015). Sin embargo, el reiterado incumplimiento de los principios de mérito y capacidad ha hecho necesaria la previsión singular del artículo 23.2 de la Constitución Española, más allá de la previsión general de igualdad del artículo 14 (Rubio Llorente, 2006).

2.2.5.3. La igualdad en materia laboral

La igualdad sustancial, se refiere a la verificación respecto de si en los hechos, las personas tienen las mismas oportunidades para gozar de beneficios de una norma o disposición. Definición, dirigida a la verificación respecto si una medida, en principio neutral, afecta en la práctica a determinado colectivo (Sánchez, 2020).

El Estado sí obliga que cualquier proceso de selección y decisión de contratar de una empresa respete el principio de igualdad y no discriminación, es decir, el principio de igualdad de oportunidades. Además, este derecho de igualdad y de no discriminación, su protección se manifestará de manera particular en las relaciones laborales, por lo que



es necesaria su tutela. En el presente trabajo de investigación se mostrará la importancia de este derecho a las personas que son profesores y que no cuentan con constancia EIB.

Ahora bien, la aplicación del principio de acceso al empleo conforme al principio de igualdad y de no discriminación, le corresponderá tanto al Estado como a los particulares, como bien lo señala la Sentencia del Tribunal Constitucional del Exp. N° 00474-2016-PA-TC, en su considerando segundo, al señala que el Estado social y democrático de Derecho implica que los derechos fundamentales adquieren plena eficacia vertical (frente a los poderes del Estado) y horizontal (frente a los particulares); ello excluye de que existas actos de los poderes públicos y privados desvinculados de derechos fundamentales, como instituciones objetivas que concretizan determinados valores constitucionales como la igualdad, justicia, pluralismo, democracia, entre otros, recogidos da manera tácita o expresa en nuestra constitución.

Es necesario preguntarnos de cómo se materializa la protección la aplicación del Estado en la llamada eficacia vertical, más aún, considerando que en nuestra realidad existen innumerables ejemplos de discriminación, sea tanto directa o indirecta. Ahora bien, los docentes que no cumplen con el requisito de EIB, se ven obligados a escoger plazas en instituciones educativas que no las cuentan, irónicamente en zonas rurales alejados del medio urbano, todo esto sucede debido a un requisito que no es justificado.

Un gran obstáculo que está presente contra las medidas discriminatorias en el acceso al empleo, es la carga probatoria, es difícil conseguir pruebas fidedignas, por ejemplo, en un caso de discriminación directa por razón de sexo, donde el entrevistador luego de ver embarazada a la postulante, le diga que el puesto ya está tomado, el medio de prueba ofrecido sería la declaración de la postulante, y algo más, y eso llevado a un proceso judicial no traería una sentencia a favor de la demandante por falta de pruebas.



Igual sucede con la discriminación indirecta, es necesario un análisis profundo que muestre que dicha disposición estatal, por ejemplo, el requisito EIB como obligatorio, es una medida discriminatoria.

La Ley N° 26772, “Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato”, comparte los elementos generales de la discriminación, a decir: 1) restricción de derechos, en este caso en el acceso al empleo; 2) que sea basado en un motivo prohibido o razón prohibida; y, 3) sin justificación objetiva y razonable. La definición no incluye el idioma, pero se encuentra incluido de manera implícita como ya expusimos a lo largo de todo el trabajo de investigación. Una crítica a esta ley, sería su visión limitada al “anuncio de trabajo”, dejando de lado todo el proceso de selección de personal; además la única manera de demandar el incumplimiento de la norma, es cuando la oferta laboral textualmente señale una oferta discriminatoria.

Determinar las diversas formas de discriminación es una tarea muy compleja, que quiere la comprensión de cómo se manifiesta en cada grupo de especial protección, además de comprender el desarrollo teórico elaborado sobre cada uno, además de un análisis minucioso, sobre todo en casos de discriminación indirecta (Sánchez, 2020).

Según la Observación General N° 18 del Sistema de Protección de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la obligación de los Estados es de garantizar el derecho al trabajo respetando el principio de igualdad y no discriminación, traducándose en la obligación de los Estados de ofrecer un trabajo accesible, donde se pueda acceder al mismo sin discriminación. También nos dice que el derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo, además debe ser un trabajo



digno, es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de las personas, y los derechos relativos a condiciones de seguridad laboral y remuneración, además de ofrecerles una renta a los trabajadores a efectos de que vivan y aseguren la vida de sus familias (Castañeda, 2015).

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2009), señala que existe una dimensión de iure y de facto en el cumplimiento de la obligación de los Estados en relaciones a las DESCAs, sobre cumplir con un desarrollo progresivo, positivizado en instrumentos, la prohibición de regresividad y la obligación de no discriminar y garantizar la igualdad. En la dimensión de iure, es necesario que los Estados se aseguren que la Constitución, las leyes y las políticas de Estado no estén discriminando a ninguna persona o colectivo; y respecto a la dimensión de facto, se refiere a que los Estados deben prestar atención a los grupos de especial protección a efectos de tomar medidas preventivas, reducir y eliminar las condiciones que generen discriminación.

Ahora bien, la Oficina Internacional del Trabajo (2003), señala en relación a la discriminación en el derecho de acceso al empleo, lo siguiente: “La discriminación en el trabajo no sólo refuerza la pobreza, sino que además la genera. La mayoría de las víctimas de los efectos acumulativos de la discriminación múltiple se encuentran entre los segmentos más pobres de la población. Una estrategia viable en el trabajo para reducir la pobreza presupone el respeto de los principios que configuran los derechos fundamentales, incluida la no discriminación en el trabajo, así como mayor atención a los mecanismos de admisión al mismo”.

2.2.6. Discriminación en el acceso al empleo

La relación de trabajo entendida como relación de poder o relación desigual, es un campo fértil para la discriminación. Al no existir normativa que evite la desigualdad o



discriminación en la etapa contractual, se hace más fuerte ese campo fértil de discriminación (Ermida Uriarte, 2011).

Sobre el concepto de discriminación, se tiene dos elementos, en primer lugar, el término de comparación, la diferencia de trato con respecto a alguien, y en segundo lugar la causa de discriminación, fundamento en determinados motivos o razones específicas. Es claro que en la selección de personal existe la subetapa de comparación donde el empleador tiene la posibilidad de compararlos y elegir al más apto, sin embargo, si esa decisión se basa o existen pruebas en “motivos prohibidos”, esta decisión debe ser inválida (Martínez Rocamora, 1998). El concepto de discriminación se da por cualquier desventaja para la persona objeto de discriminación. La desventaja se entiende, así como cualquier forma tipo de efecto negativo.

Sobre los “motivos prohibidos” de discriminación expresos en líneas arriba, nuestra Constitución Política del Perú, señala en su artículo 2º, lo siguiente: “...Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. En ese sentido, estos motivos son generales, y no taxativos, porque no se puede equiparar la realidad social de las naciones, ya que, podrán existir nuevos motivos prohibidos a partir de muchas problemáticas que pueda suceder en cada país (Chuquillanqui, 2021).

Por otro lado, la mera identificación de la persona como perteneciente a un grupo o categoría no resulta necesariamente discriminatoria, sino al contrario, tales juicios de categoría son naturales, inevitables y hasta imprescindibles para posibilitar la toma de decisiones en diferentes ámbitos de la vida social y particular. Estas categorizaciones constituirán discriminación cuando únicamente medie algo más: una peyorativa del sujeto



o indirectamente a través de él, del grupo en el que se le ubica, siendo precisamente esa identificación grupal la razón de dicho tratamiento desfavorable. De esa forma, las desigualdades discriminatorias son aquéllas en las que concurre ese efecto desfavorable lesivo a la dignidad (Álvarez y Álvarez del Cuvillo, 2013).

En ese sentido, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, sigue lo regulado por la OIT, y mediante la Casación N° 4133-2009 Arequipa, publicado el 30 de abril de 2013 en el Diario Oficial El Peruano, señala en su fundamento décimo quinto, lo siguiente: “La discriminación en el ámbito laboral implica una conducta del empleador carente de objetividad y razonabilidad con relación al trato desigual de uno o más trabajadores. Esto es, consiste en dispensar a las personas un trato diferencial y menos favorable debido a determinados criterios, como el sexo, color de piel, religión, ideas políticas o el origen social, entre otros motivos, sin tomar en cuenta los méritos y calificaciones necesarias para el puesto de trabajo que se trate. Estas acciones proscritas por la Constitución pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes: Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo. Acto de diferenciación durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.)”.

Asimismo, en lo relacionado al artículo 1, numeral 2 del Convenio 111 de la OIT, que establece que “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo no serán consideradas como discriminación”, al respecto el Poder Judicial mediante Casación N° 4133-2009-Arequipa del 30 de abril de 2013, ya citado líneas arriba, señala en su fundamento décimo cuarto, lo siguiente: “No obstante lo señalado, tanto la prohibición de discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley pueden implicar tratos diferenciados, siempre que posean justificación objetiva



y razonable, es decir, que el tratamiento desigual no conduzca a un resultado injusto, irrazonable o arbitrario. El derecho a la igualdad no impone que todos los sujetos de derecho o todos los destinatarios de las normas tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones. Es decir, no todo trato desigual constituye discriminación constitucionalmente prohibida, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada”.

Ahora bien, no es común encontrar una sentencia que trate el tema de discriminación en el acceso al empleo y todavía es más difícil encontrar una sentencia que ampare al demandante en este tipo de supuestos, y que ello sea por la falta de medios probatorios para determinar ya sea el motivo o el efecto de la discriminación, también, nos dice puede ser por el desconocimiento del alcance de este derecho por los postulantes preocupados más por encontrar un trabajo y por los costos de iniciar y seguir un proceso para una persona sin recursos, pues son generalmente desempleados (Toyama, 2005).

Se define a la discriminación laboral como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial de un empleado. Desde ese punto de vista, la discriminación laboral es el trato de inferioridad dado a personas por motivos lejanos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y de derecho al trabajo. La discriminación laboral empieza cuando se le niega el trabajo a una persona por una razón foránea o ajena a su capacidad, rechazándola o negándole una oportunidad para trabajar, lo que genera un gravísimo problema en la sociedad, provocando desempleo y pobreza en la sociedad (Reitz, 2004).

La discriminación laboral es una de las principales materias de las que se ocupan muchos y distintos códigos y tratados sobre el trabajo en la sociedad actual, buscando que no se dé un trato preferencia a un grupo de personas por sobre otras, fundados en criterios



que sean distintos a las capacidades que poseen los individuos. De esta forma, es indispensable que nuestro ordenamiento jurídico peruano establezca normas y procedimientos claros a fin de evitar este tipo de conductas que menoscaban nuestra sociedad en todo su conjunto (Baquero, Guataquí y Sarmiento,2000).

Cuando el trato es desigual y se base en la adscripción del individuo a un determinado grupo o categoría en función de determinadas condiciones personales o sociales (raza, religión, sexo, nacimiento, ideología, origen social, etc.), ello redundará en una lesión a la dignidad de la persona humana. La no discriminación es sumamente importante durante la ejecución del contrato, pero también lo es, antes de la ejecución del contrato, y también en la extinción, en todos estos momentos el trato debe ser igualitario sin diferencia de algún tipo. En ese sentido, la prohibición de discriminación y el principio de igualdad, nos lleva a la prohibición de tratamientos desiguales y arbitrarios (Álvarez y Álvarez del Cuvillo, 200).

La discriminación en el empleo en el mercado de trabajo peruano no es extraño. Por ejemplo, el tema de la raza es algo sobresaliente para ciertas ocupaciones y puestos de trabajo en nuestro país. De la misma forma, la discriminación por razón de sexo se da en muchos casos. Y ni hablar de la discriminación hacia las personas discapacitadas. Lamentablemente no hay mayor información específica vinculada a la magnitud de la discriminación en el empleo en el Perú y sus consecuencias económicas y sociales, pero eso no significa que no se justifique su estudio y análisis, al contrario. Es importante precisar en qué consiste y cómo se determina la existencia de la discriminación en el empleo, sobre todo en el Perú. El concepto de discriminación que debe utilizarse en el Perú es el establecido en el Convenio N° 111 de la OIT, ello porque es aplicable y porque es exigible en el Perú, y porque recoge y adopta criterios universalmente aceptados en



relación a la discriminación en sí misma y la discriminación en el empleo. Y además porque hay una mayoritaria aceptación, la ratificación del Convenio por más países en todas las regiones del mundo y porque la definición se ve replicada en otros convenios y declaraciones internacionales (Balta Varillas, 1995).

De lo citado en el párrafo anterior, existen tres elementos esenciales: un acto, un motivo o razón, y un resultado. Sobre el primero, es importante destacar que estas distinciones, exclusiones o preferencias deben estar referidas al “empleo” como a la “ocupación” de las personas; y estos dos términos incluyen tanto al acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. De esa forma, ninguna decisión del empleador puede estar basada en uno de los motivos legalmente prohibidos. Y dentro de este está el de discriminación por idioma. Sobre el segundo elemento, motivo o razón, se tiene que una exclusión, distinción o preferencia tenga que basarse en un determinado motivo para ser considerada como prohibida por la ley, esto coincide con la opinión unánime de la doctrina en el sentido de que lo que está prohibido no es distinguir, excluir o preferir a un trabajador; sino distinguirlo, excluirlo o preferirlo en razón de uno de los motivos prohibidos por la ley. Y finalmente, referido al tercer elemento, resultado, la OIT en este Convenio N° 111, exige que la distinción, exclusión o preferencia tenga un efecto: anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. No se requiere la existencia de un daño económico preciso y directo; bastaría pues, cualquier tipo de desventaja o incluso, el riesgo de que se produzca la desventaja, conforme lo estableció la Comunidad Económica Europea (Balta Varillas, 1995).

Existen caracteres definatorios de la conducta discriminatoria, llamados elementos decisivos de la discriminación, que cuando concurren se podrá hablar en sentido propio



de discriminación, que son: a) Razón o causa determinante del trato desigual: Adscripción a una categoría social en función de condiciones personales o sociales (nacimiento, raza, sexo, religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social); y b) Resultado del trato desigual: desfavorable para el individuo y para el grupo, por abocar a una desigualdad grupal sistemática lesiva de la dignidad humana. El principio de igualdad prohíbe cualquier diferencia de trato entre supuestos iguales que no sea objetiva, razonable y proporcionada. Por tanto, se proscribe la arbitrariedad de la distinción entre lo que es igual. Lo relevante será el carácter arbitrario de la diferencia de trato. De esa forma, el “juicio de igualdad” tendrá dos pasos sucesivos: 1) Establecimiento de los términos de comparación comprobar que estamos ante dos situaciones de hecho iguales o comparables; y 2) Comprobar si el tratamiento distinto de esas situaciones iguales o comparables es o no arbitrario, según el test de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad (Álvarez y Álvarez del Cuvillo, 2013).

Se acepta que el trato diferente motivado por condiciones específicas de un puesto de trabajo es justo y eficiente. Ser hombre o mujer en muchas actividades artísticas en público, por ejemplo, sería un requisito legítimo, o el profesar una creencia religiosa para enseñar en un establecimiento de enseñanza religiosa. Sin embargo, en todos los casos, estas excepciones a la regla general deben aplicarse dentro de límites, que se fundan en pruebas irrefutables de que el trato especial es indispensable para el trabajo correspondiente, y no debe servir de base para justificar una exclusión sistemática de algunos candidatos. Tampoco son consideradas discriminatorias las medidas especiales de asistencia o protección a determinadas categorías de personas, con el objetivo de asegurar igualdad de trato y de oportunidades en la práctica; como ejemplo se tendría la enseñanza en el centro de trabajo del idioma del país a trabajadores recién inmigrados o la autorización para determinadas personas de una iglesia minoritaria para que utilicen



los vestuarios con el fin de cumplir sus deberes religiosos. Otro ejemplo, sería el de las mujeres trabajadoras en las minas o de noche, que prohibía dichas prácticas, y que fueron tomadas tradicionalmente como medidas de amparo especiales, sin embargo, en la actualidad, la corriente imperante aboga por proteger a los trabajadores en el marco más general de la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores y el fomento de la igualdad de oportunidades (Tomei, 2003).

Una explicación al fenómeno de la discriminación laboral, se puede dar desde un punto de vista ideológico, político, cultural y económico. Desde el punto de vista económico, se habla de discriminación laboral cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva, pero difieren de alguna característica personal no relacionada con ésta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación. Estas causas de discriminación, o relaciones desiguales constituyen un obstáculo para el logro de una sociedad más equitativa y además genera altos costos para la economía, debido a sus repercusiones sobre la eficiencia económica y su impacto social a nivel de familias (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000).

Los economistas desarrollaron teorías para tratar de explicar los tratos diferenciales entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad. La primera teoría se llama “Modelo del poder de mercado”, elaborado por Joan Robinson en 1933, como pionero, que tiene la idea principal de que un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica la oferta laboral, más bajo los salarios relativos a la productividad. Ejemplo es de la mujer y el hombre, que son igualmente productivos y sustitutos perfectos, pero el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres porque se basa en la idea de que la oferta laboral será menos elástica que la de los hombres. La segunda



teoría de la discriminación en el mercado laboral fue expuesta por Gary Becker en “The Economics of Discrimination”, en 1957. Donde se plantea la discriminación como una preferencia o gusto, por eso se le conoce como “Modelo del gusto por la discriminación”. Según esta teoría, los empleadores o grupos de empleados influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, haciendo que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio. Una tercera teoría de discriminación es la “Discriminación estadística”, asociado a Edmund Phelps (1972) y Dennis Aigner y Glenn Cain (197), con sus trabajos *The Statistical Theory of Racism and Sexism* y *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*, respectivamente. Donde la idea principal es que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las singularidades, porque, les ocasionaría más gasto, y por ello, prefieren contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etcétera (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000).

La última teoría, relacionada con la discriminación estadística, consiste en el “Modelo de la concentración: La segregación ocupacional”. Según esta teoría, existen obstáculos al ingreso de ciertos trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones, sea por desagrado o incompatibilidad entre distintos grupos de trabajadores, que los induce a apartarlos o segregarlos en distintas actividades en busca de mayor productividad y beneficios.

Ahora bien, el Tribunal Constitucional del Perú, en la Sentencia N° 0025-2005-PI/TC, señala en su fundamento 58, que en supuestos donde las condiciones de acceso son cuestionadas por infringir el mandado de igualdad, han de ser examinadas con el principio de proporcionalidad, para determinar si una norma ha infringido el derecho-



principio de igualdad. En la medida que el problema reside en determinar si las condiciones de acceso a la función pública son o no son contrarias al mandato de igualdad de condiciones.

La discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí sola, y tampoco bastará con suprimir los obstáculos o medidas desfavorables contra determinadas personas o colectivos, sino será necesario desplegar esfuerzos deliberados, sistemáticos y prolongados en los que participan tanto el Estado, las empresas, las organizaciones de trabajadores y los propios colectivos discriminados (OIT, 2003).

2.2.6.1. Ejemplos de discriminación de acceso al empleo

Un ejemplo de discriminación en el acceso al empleo, se daría en la solicitud de postulantes de certificado de antecedentes penales, judiciales y policiales con la finalidad de contratar a una persona íntegra, en determinados casos, estos requisitos pueden ser válidos porque existen delitos que pueden estar vinculados as las funciones del puesto que se requiere cubrir; sin embargo esta práctica no puede ser masivamente aceptada nos dice, ni generalizada a la totalidad de convocatorias de empleo sin que se tome en cuenta las funciones del puesto de trabajo que se requiere cubrir, ya que termina diciendo, excluir a un postulante con antecedente policial, penal o judicial podría constituir un acto discriminatorio (Chuquillanqui, 2021).

Otro ejemplo sería, la de solicitar antecedentes judiciales sin contar con una justificación clara, que atentaría contra el artículo 139°, numeral 22 de nuestra Constitución, donde se reconoce que “el régimen penitenciario tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad”. Por lo que, se infiere que una persona condenada por un delito se le debe dar la capacidad de reingresar a la sociedad tras cumplir una pena impuesta, que incluye la necesidad y derecho de poder



acceder a un empleo. Por otro lado, requerir, por ejemplo, antecedentes policiales sin justificación razonable implicaría la vulneración al principio de presunción de inocencia, establecido en el artículo °, numeral 24, literal e) de nuestra Constitución.

Otro caso, sería el de la protección especial a las mujeres gestantes en el trabajo. En relación a este supuesto, el Perú reconoce en su legislación, Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, una protección especial contra el despido en favor de las trabajadoras que se encuentren en situación de gestación dentro de los 90 días de nacimiento de su menor hijo o dentro del periodo de lactancia, también existe un proyecto de ley aprobado por el congreso donde protege a las mujeres que se trabajan en tiempo parcial o en el periodo de prueba. Estos supuestos si bien parecen ser favorables a las mujeres en dichas situaciones, también puede ser un arma de doble filo porque podría generar un incentivo en malos empleadores de no contratar mujeres con la intención de evitar caer en estos supuestos de protección hacia ellas. Generando un desconocimiento de la realidad o poca importancia por parte de los legisladores, perjudicando el acceso al empleo, y fijándose solamente en la protección contra el despido, que a simple vista parece positivo, pero termina afectando al mismo grupo que se busca proteger.

De la misma forma podemos decir, al aprobarse una norma donde se indique que para la contrata, nombramiento u otros, de docentes de instituciones públicas, sea de inicial, primaria o secundaria, el legislador no toma en cuenta la realidad de nuestro país, si bien es cierto existen zonas donde el dominio de lengua originaria o nativa es indispensable para la comunicación con los estudiantes, existen instituciones ubicadas en ciudades, capitales de provincia por ejemplo, donde este requisito es injustificado, generando vulneración del derecho de acceso al empleo hacia los profesores.



Un área de especial interés en la actuación del principio de igualdad es la de los derechos de la mujer. Concepciones antiguas entendía que la mujer era merecedora de protección por parte del Estado por su inferioridad intelectual o física, en relación al varón. Y esa protección se plasmaba en dos tipos de medidas: prohibiciones y ventajas en términos de beneficios. Sin embargo, con la promulgación y vigencia de nuestra Constitución de 1979, debió derogarse todas esas medidas protectoras, por el principio de igualdad ante la ley, pero la jurisprudencia entendió que debía subsistir, no considerando que eran discriminatorios, que conllevaban distinciones notoriamente injustificadas respecto de la mujer, con un pretendido favorecimiento que resultaba al final, ser perjudicial para su inserción en el mercado laboral. En otro extremo, con la Ley 26513, que modificaba la Ley de Fomento del Empleo, se eliminó toda la legislación sobre trabajo de mujeres y menores, incluyendo la que protegía la maternidad. Se restableció el descanso pre y postnatal por la Ley N° 26644 (modificada por la leyes 27402, 27606 y 30367), fijado en 98 días; y el permiso por lactancia materna por la Ley 27240 (precisada por la Ley 27403 y modificada por las Leyes 27591 y 28731), consistente en una hora diaria de permiso, al término del periodo post natal, hasta que el hijo cumpla seis meses. Después, se creó la licencia laboral por adopción (Ley 27409), se dio protección a la mujer gestante en labores riesgosas (Ley 28048) y se amplió 30 días la percepción del subsidio por maternidad en caso de nacimiento múltiple (Ley 28239, modificatoria de la Ley 26790) y se dispuso que los días de descanso pre y postnatal se consideren como efectivamente laborados (Ley 30792). La licencia se ha extendido a los padres, primero por cinco días calendario (Ley 29409) y luego por diez días (Ley 30807). La ley 30709 prohibió la discriminación remunerada entre hombres y mujeres (Neves Mujica, 2018).

Otro ejemplo, sería también la de no contratar a alguien por profesar una religión distinta de la católica, y ello por carácter general sería discriminatorio, porque no se hace



sino reproducir una pauta social que aboca a los miembros de minorías religiosas a una posición de desventaja e inferioridad en el mercado laboral y en la sociedad; sin embargo, el contexto cambiaría si la entidad empleadora fuera un colegio católico (Álvarez y Álvarez del Cuvillo).

Y viendo los tiempos actuales, se vuelve natural que se requiera a candidatos para determinados puestos de trabajo, que tengan nuevas capacidades y/o condiciones como el uso y conocimiento de las llamadas TIC, y ello puede generar requerimientos que sean motivos prohibidos que terminen en una discriminación indirecta o encubierta, como preferir alguien de mejor condición económica (que cuente con laptop, PC de escritorio, vehículo propio, etc.), o contratar a alguien joven en desmedro de una persona adulta (con la lógica de que los jóvenes están más familiarizados con la tecnología o los TIC; o contratar personas sin carga familiar), o contar personas por motivos de sexo (por ejemplo, pensar que las mujeres son las que cuidan a los hijos y los varones no, o evitar contratar mujeres en situación de embarazo). Entre muchas otras razones, que es necesario identificarlo para contrarrestar toda práctica discriminatoria en el acceso al empleo.

El informe de la OIT *Trabajo nocturno de la mujer en la industria* reconoce una tendencia general de abrogar la prohibición total del trabajo nocturno de la mujer en la industria, incluso en los países más conservadores. De esa forma se puede observar que la tendencia se orienta no a crear más medidas especiales de asistencia o protección a determinadas categorías de personas, sino la de fomentar la igualdad de oportunidades y mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores (Tomei, 2003).



2.2.7. Educación intercultural bilingüe (EIB)

Es a través de la Resolución Ministerial N° 519-2018-MINEDU, de fecha 20 de septiembre de 2018, que se resuelve: Crear el Modelo de Servicio Educativo Educación Intercultural Bilingüe, llamado también (MSEIB). En su artículo 4°, está la justificación, que señala entre otras cosas:

La principal riqueza del Perú es su diversidad. Poseemos una diversidad social, cultural y lingüística que determina diversos modos de ser, de hablar, de sentir, de pensar. Se ha identificado, a partir de este reconocimiento, la existencia de 55 pueblos originarios o indígenas que hablan 47 lenguas. (...) se concibe a los pueblos indígenas u originarios como aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el país en la época de la colonización y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas, y que, al mismo tiempo, se auto reconocen como tal.

Según el Censo Nacional de Población y Vivienda del 2007 realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 4'045,713 personas mayores de tres años de edad aprendieron a hablar en una lengua originaria, lo cual representa el 16% del total de peruanos en ese rango de edad.

Los pueblos originarios o indígenas andinos, amazónicos o costeños apuestan, sobre la base su legado y prácticas culturales, por una permanente relación con la naturaleza, la tierra y el territorio, un conjunto de formas y modos de concebir el mundo, de pensar, de comunicarse, de comportarse, de fundamentar su espiritualidad y organizarse socialmente. En esta concepción, su forma de vida está basada en la realización de diferentes actividades productivas y sociales que les permite satisfacer, a partir de los recursos que les ofrece el territorio, las necesidades biológicas, sociales y espirituales, construyendo las condiciones del Buen Vivir, entendida como vivir en plenitud, en



comunidad, en hermandad y especialmente en complementariedad. En esta concepción, el bienestar de uno, sea hombre, naturaleza o deidad, depende del bienestar del otro, significa complementarnos y no competir. Es un principio básico para la defensa de la vida, la naturaleza y la humanidad.

En lo que se refiere a la situación de los estudiantes pertenecientes a los pueblos originarios o indígenas, la norma citada nos señala:

De acuerdo al Censo Nacional de Población y Vivienda del 2007, la cantidad de estudiantes que habla una lengua originaria como lengua materna y que está en edad de acceder a la Educación Básica (3 a 24 años) asciende a 1,494,253 personas. A estos datos, debe sumarse a los estudiantes que son bilingües, bilingües pasivos o tienen como lengua materna el castellano, pero pertenecen a pueblos indígenas que conservan instituciones culturales propias y se auto reconocen como tales.

Y en relación a la educación intercultural bilingüe en el Perú, la norma ya citada, nos dice:

La Defensoría del Pueblo, en el Informe Defensorial N° 152: Aportes para una Política Nacional de Educación Intercultural Bilingüe a favor de los pueblos indígenas del Perú. (2011), señala: “El Convenio N° 169 protege a los sujetos colectivos de derecho denominados pueblos indígenas. En tal sentido, sus miembros tienen derechos individuales como el derecho a la EIB; pero además, en la medida en que esos individuos constituyen pueblos, este derecho adquiere una connotación de derecho colectivo. Por tanto, estamos ante un colectivo como sujeto de derecho.

Hacia fines de 2011, teniendo en cuenta los resultados del Informe Defensorial N° 152 “Aportes para una Política Nacional de Educación Intercultural Bilingüe a favor de los pueblos indígenas del Perú”, el Ministerio de Educación, en el marco de la implementación de las políticas de inclusión y cierre de brechas, establece criterios que



caracterizan a una EIB de calidad: i) contar con docentes formados en EIB, que manejan la lengua originaria y el castellano (bilingües) y conocen la cultura de los estudiantes, ii) implementar una propuesta pedagógica de EIB, iii) contar con materiales educativos pertinentes culturalmente, tanto en la lengua originaria como en castellano, y que se usen adecuadamente, iv) contar con una gestión moderna y participativa en la escuela, preferentemente articulada a una red. En ese marco, se adoptaron una serie de medidas para la generación de condiciones a efectos de mejorar la cobertura y calidad del servicio EIB.

Entre las principales medidas se puede resaltar: a) la creación del Registro Nacional de II.EE. EIB y de docentes EIB, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 0630-2013-ED; b) el diseño de una propuesta pedagógica orientadora para la EIB, aprobada con Resolución Directoral N° 0261-2013-ED, de la entonces Dirección General de Educación Intercultural Bilingüe y Rural (DIGEIBIR); c) la elaboración y dotación de materiales cultural y lingüísticamente pertinentes en lenguas originarias y en castellano, y d) el acompañamiento pedagógico a las II.EE. EIB y la dotación de herramientas curriculares para sus docentes, a través del Programa Estratégico “Logros de Aprendizaje” (PELA) y el Soporte Pedagógico Intercultural (SPI). Todas las medidas se han implementado de manera participativa y articulada con instituciones y organizaciones de la sociedad civil.

El objetivo general, lo encontramos en el artículo 5° de la Resolución Ministerial N° 519-2018-MINEDU, que señala: “Brindar un servicio educativo de calidad, con pertinencia cultural y lingüística, diversificada en formas de atención que responden a los diversos escenarios socioculturales y lingüísticos del país para mejorar el logro de aprendizajes de los estudiantes de pueblos originarios o indígenas. Ahora bien, según el MSEIB en su artículo 6° “Características del Modelo de Servicio Educativo Intercultural Bilingüe (MSEIB)”, está diseñado para brindar un servicio educativo de calidad y pertinente a las características socioculturales y lingüística de los estudiantes de pueblos



originarios o indígenas; y se caracteriza porque comprende tres formas de atención pedagógica: (i) EIB de Fortalecimiento cultural y lingüístico, (ii) EIB de Revitalización cultural y lingüística, y (iii) EIB en ámbitos urbanos. Estas formas de atención responden a cinco (5) escenarios socioculturales y lingüísticos, que a continuación lo detallamos:

Escenario 1: La mayoría de los estudiantes de la institución educativa, ubicada en área rural, comprenden y hablan fluidamente una lengua originaria y su uso es predominante en el aula y la comunidad. En este escenario, los estudiantes han adquirido la lengua originaria en sus tres primeros años de vida, razón por la cual se le denomina lengua materna o lengua de cuna. Son pocos los estudiantes que hablan el castellano y, los que lo hacen, dominan más la lengua originaria que el castellano.

Escenario 2: La mayoría de los estudiantes de la institución educativa, ubicada en área rural; comprenden y hablan ambas lenguas (originaria y castellano). Algunos estudiantes son bilingües de cuna con predominancia comunicativa en la lengua originaria y muestran menos dominio en castellano. Los estudiantes logran usar las dos lenguas de forma indistinta o en situaciones diferenciadas.

Escenario 3: La mayoría de los estudiantes de la institución educativa, ubicada en área rural, comprenden y hablan fluidamente castellano o son bilingües, pero comprenden limitadamente la lengua originaria. En este contexto, la lengua originaria es hablada por los adultos o adultos mayores de la comunidad en sus interacciones de comunicación, pero los menores muchas veces solo usan el castellano aun cuando pueden entender en la lengua originaria.

Escenario 4: La mayoría de estudiantes comprenden y se expresan fluidamente en castellano. Conocen expresiones cotidianas en la lengua originaria. En la comunidad, la lengua originaria ya no es usada, inclusive los adultos o adultos mayores se comunican



de manera poco frecuente o no hablan en esta lengua, aun cuando en la comunidad se comparte prácticas culturales propias del pueblo originario o indígena.

Escenario 5: La institución educativa se encuentra ubicada en el área urbana o periurbana, donde los contextos de interacción social son básicamente en castellano, pero confluyen estudiantes que provienen de diferentes pueblos originarios y que hablan diferentes lenguas (contexto de multilingüismo). Asimismo, los estudiantes presentan distintos niveles de bilingüismo (lengua originaria o castellano).

Y referente al enfoque del MSEIB, la norma citada nos dice en su artículo 8°, que considera los enfoques del currículo nacional de la educación básica que orientan el sistema educativo nacional. Y se hacen énfasis en enfoques vinculados al desarrollo educativo de los pueblos indígenas u originarios, en ese sentido, uno de los enfoques es el **“Mantenimiento y desarrollo de lenguas originarias”**, es la promoción de que los estudiantes desarrollen sus competencias comunicativas tanto en lengua originaria y castellano y progresivamente, alcancen en cada lengua, que les sirve de medio de construcción de aprendizajes en diferentes áreas curriculares a lo largo de toda la escolaridad. Se busca que el individuo utilice de forma exitosa, a nivel oral y escrito, dos o más lenguas, para la comunicación interpersonal y en diversas actividades cognitivas.

Y en relación a la aplicación del EIB en sesión o actividades de aprendizaje, la norma en su artículo 9, literal c), nos dice que el trabajo con estudiantes de pueblos originarios o indígenas exige desarrollar todas las áreas curriculares con un enfoque intercultural, por ello que en el diseño de sesiones de aprendizaje se debe tomar en cuenta: la promoción y desarrollo de diálogo de saberes en el marco de la práctica pedagógico intercultural; los procesos pedagógicos específicos, el enfoque de las áreas curriculares y las características del nivel y ciclo educativo; la participación de los sabios, sabias, líderes



locales, padres y madres de familia, y otros agentes educativos; y el uso adecuado de la lengua originaria y el castellano según escenario lingüístico.

2.2.9.1. Padrón de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular en educación Intercultural Bilingüe

Es mediante la Resolución Viceministerial N° 185-2019-MINEDU, Disponen la actualización del “Registro Nacional de Instituciones Educativas que brindan el Servicio de Educación Intercultural Bilingüe” de fecha 26 de julio de 2019, que resuelve: Disponer la actualización del “Registro Nacional de Instituciones Educativas que brindan el Servicio de Educación Intercultural Bilingüe”, y en su artículo 3° deja sin efecto la Resolución Viceministerial N° 187-2018-MINEDU¹⁰. Es través de esta resolución ministerial donde conocemos qué instituciones educativas de la ciudad de Puno, en Educación Básica Regular. Dándonos una cifra de ciento 172 IIEE focalizadas como Instituciones de Educación Intercultural Bilingüe, de los cuales están ubicados puede ser en el Centro Histórico de Puno, como el Glorioso Colegio Nacional San Carlos, o en otros barrios como Alto Puno, Bellavista, Barrio Llavini, Ciudad Universitaria, Barrio Huajsapata, Jayllihuaya, Barrio Porteño, entre otros. Asimismo, están focalizados en el escenario 1, 2, 3, 4 o 5, pero en su gran mayoría en el escenario 5 “EIB en ámbitos urbanos”, seguido del escenario 3 “EIB de revitalización”, con predominio del idioma aimara seguido del quechua collao.

¹⁰ Consulta: 03 de febrero de 2022. Link: <http://escale.minedu.gob.pe/registros-eib>.



2.2.9.2. Padrón de Docentes Educativas Públicas de Educación Básica Regular en educación Intercultural Bilingüe

Ahora bien, mediante Resolución Ministerial N° 047-2022-MINEDU, publicada el 28 de enero de 2022, se tiene el Anexo 3: Padrón de Docentes Bilingües, acreditados con al menos nivel intermedio en el dominio oral e intermedio en el dominio escrito de las lenguas originarias aimara y quechua (sureño, norteño y central) y al menos nivel básico en el dominio oral de las otras lenguas originarias¹¹. Teniéndose un resultado de 69 mil 445 docentes en todas las regiones. Ahora bien, según el Censo Educativo del Ministerio de Educación al año 2021, señala que en el Perú existen 570 mil 271 docentes en total, de lo cual 516 mil 741 docentes se desempeñan en la Educación Básica Regular, inicial primaria y secundaria.

2.2.9.3. La población y su lengua materna como quechua o aimara

Según los resultados obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística e Informática en el año 2017¹², en el Perú 3 millones 375 mil 682 personas censadas mayores de 5 años, tienen como lengua materna el quechua, y 444 mil 369 personas el aimara. Ahora bien, según el mismo INEI, en la Encuesta Nacional de Hogares 2010, estableció que, en total, en la población de edad escolar según lengua materna y departamento, daba como resultado que 838 mil 381 niños tenían como lengua materna el quechua y 70 mil 38 niños el aimara de un total de 7 millones 515 mil 583 niños. Y en Puno, 100 mil 11 niños, tenía como lengua materna el quechua y 64 mil 188 niños el

¹¹ Consulta: 03 de febrero de 2022. Link: <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/padrones-instituciones-educativas.php>.

¹² Consulta: 03 de febrero de 2022. Link: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/00TOMO_01.pdf



aimara, de un total de 381 mil 272 niños, y finalmente, donde 216 mil 257 niños tenían como lengua materna el castellano.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El “enfoque metodológico”, es la perspectiva que adopta el investigador en su búsqueda del conocimiento, dependiendo de las técnicas de investigación y procedimientos para la recolección de datos, pudiendo ser cuantitativo, cuando la recolección de datos son sometidos a una medición numérica, conteo o estudio estadístico; y cualitativo, que es la recolección de datos sin que medie medición numérica con el fin de comprender la profundidad o matices que tiene un determinado fenómeno que en la mayoría de casos es de compleja naturaleza (Chípuli y García, 2014).

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

En relación a los “tipos de investigación”, hay diversos, como la investigación pura (básica), la investigación aplicada, y la investigación acción. Sobre la investigación aplicada, su objetivo principal es la de resolver problemas básicos, con un margen de generalización limitado, generando pocos aportes al conocimiento científico desde un punto de vista teórico (Zenteno y Osorno, 2015). En concordancia con lo señalado por Arias (2006), que señala que la investigación aplicada es aquella que genera conocimientos de utilización inmediata para la solución de problemas prácticos.

Es en ese sentido, que la presente investigación pretende enmarcarse dentro de la investigación aplicada, toda vez que pretende resolver el problema planteado, y de esa forma cambiar nuestra sociedad en beneficio de aquellos docentes que no tienen la constancia EIB para que puedan postular en instituciones educativas en el ámbito urbano.



Ahora bien, también las tesis pueden clasificarse en cuatro: 1) Clasificación por su método de investigación: que puede ser una tesis de investigación documental (teórica) o tesis de investigación de campo (práctica); 2) Clasificación por el tratamiento de su tema: que puede ser una tesis sobre temas teóricos, sobre temas prácticos, de laboratorio, derivadas de observaciones, con temas teórico-prácticos, temas intuitivos, sobre aspectos filosóficos, en áreas específicas, de tópicos o temas concretos y multidisciplinarias; 3) Clasificación por la forma de recopilar y tratar la información: que puede ser una tesis transcriptiva, narrativa, expositiva, de punto final, catálogo, históricas, utópicas, audaces, y mosaico; y 4) Clasificación por su nivel de estudios: que puede ser una tesis doctoral, de maestría o de grado, de licenciatura, recepcional, de investigación documental, investigación de campo, investigación documental y de campo (Muñoz, 1998).

Al respecto, sobre el primer punto, nuestra tesis estaría enmarcado en una investigación documental (teórica), en tanto el método de investigación e centra en la recopilación de datos de forma documental. Y sobre el segundo punto, sería una tesis sobre temas teóricos, en tanto, que el trabajo de investigación se enfoca en el análisis de un único tema, tópico o problemática en un ambiente de carácter teórico. Y sobre el tercer punto, nuestro trabajo de investigación, se enmarcaría dentro de una tesis transcriptiva, porque su desarrollo se apoya en datos e información obtenida de textos y documentos que servirán para fundamentar nuestro tema y luego analizarlo, asimismo porque nos respaldaremos en párrafos, conceptos, definiciones y aportes de otros autores, que favorecen la sustentación de nuestro tema. Y finalmente, respecto al punto cuatro, sería una tesis de licenciatura.

Asimismo, según Witker (1991), una tesis jurídica puede ser de tipo dogmático formalista o de tipo realista sociológico; asimismo que es posible hacer una clasificación



de los principales tipos de tesis que se hacen en el campo jurídico, como: 1) Tesis histórico jurídica; 2) Tesis jurídico comparativa; 3) Tesis jurídico descriptiva; 4) Tesis jurídico exploratoria; 5) Tesis jurídico proyectiva; y 6) Tesis jurídico propositiva. En este sentido, nuestro trabajo de investigación se identificaría con la tesis jurídico propositiva, ya que cuestionamos una ley o institución jurídica vigente, evaluando sus fallos, y proponemos cambios o reformas legislativas en concreto.

También, se puede clasificar en tres grandes rubros: 1) Estudio jurídico-doctrina; 2) Proyecto de reforma de ley; y 3) Estudio de caso (Chípuli y García, 2014). Nuestro trabajo de investigación, se establecería en un trabajo de investigación de estudio jurídico-doctrina, en razón a que consiste en el análisis a fondo de una figura jurídica en concreto, apoyándonos en la doctrina, normatividad y jurisprudencia nacional e internacional. Nos centramos en el desarrollo doctrina (teórico) de una figura jurídica, en nuestro caso en mayor medida, el derecho de acceso al empleo, y el derecho de igualdad y no discriminación. Asimismo, estaría dentro de un trabajo de investigación de proyecto de reforma de ley, porque constituiremos una propuesta de reforma legislativa sustentada en el análisis previo de una problemática con la legislación vigente, al observar antinomias.

3.3 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación es un texto que el autor explica la adopción de algún método que rija el camino a seguir para la consecuencia de la investigación, argumentando la razón de su utilización. En relación a los “métodos”, los métodos generadores de razonamiento son básicamente el deductivo y el inductivo, pero el método analógico y dialéctico sirven de ayuda racional. En relación al método deductivo, es un proceso que parte de conceptos o principios generales para extraer consecuencias particulares. En cambio, el método inductivo arranca de casos particulares para llegar a



principios y reglas generales (Ottalengo y Carreras, 2002). En ese sentido el método de investigación a usar será el inductivo, por cuanto se trata de explorar y describir para luego generar perspectivas teóricas, va de lo particular a lo general.

El proceso de inducción es de lo particular a lo general, es que es a partir de situaciones específicas que se induce regularidades válidas o aplicables a casos semejantes, obviando lo relativo o cambiante y buscando formas estables. Es la manera de establecer conclusiones desde el estudio de casos y la forma de razonar en las investigaciones cualitativas. En la ciencia jurídica la inducción como forma de razonamiento hace posible construir teoremas desde situaciones particulares y casos concretos, y establecer regularidades, generalizar y pautar conclusiones (Villabella, 2020).

3.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En relación a las técnicas o instrumentos en la investigación jurídica, uno de los más empleados, viene a ser la entrevista, que sirve para capturar información complementaria sobre el objeto de estudio (Villabella, 2015). Es así que, una técnica de investigación consiste en cómo se realice la recopilación de información, algunas técnicas de observación son: la observación, las entrevistas a profundidad, el análisis de documentos y la discusión en grupo (Cortés y Álvarez, 2017).

En nuestro caso, y considerando el párrafo anterior, hicimos uso de dos técnicas de investigación cualitativa, tanto las entrevistas semiestructuradas, consistentes en un tipo de entrevista en el que el entrevistador tiene un esquema de preguntas para todos los informantes, sin embargo existe flexibilidad, por cuanto se permite al informante aportar cualquier idea y aprovechar la entrevista; y la técnica de investigación cualitativa de “análisis documental”, es la manipulación de todo documento que tenga cualquier dato



que sea interesante para el investigador y para su tema, pudiendo tratarse de documentos como leyes, libros, jurisprudencias, revistas, entre otros documentos.

Entrevistas que realizamos a diferentes directores y profesores de la UGEL-Puno, que por el grave problema de salud que nos enfrentamos en la actualidad, la realizamos por plataformas virtuales, en un tiempo prudente y tomamos en cuenta todas las respuestas de los entrevistados. Las entrevistas fueron programadas con anticipación, lo que permitió que las respuestas no sean imprecisas.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo de la investigación, nos permitiremos analizar los planteamientos doctrinarios y la normatividad, referente al requisito de nivel intermedio o avanzado de Idioma Originario para obtener una plaza en las instituciones educativas de Ámbitos Urbanos, en específico de la ciudad de Puno. Hemos considerado, como principal fuente de análisis, la normatividad referida a la implementación de la Educación Intercultural Bilingüe, así como normatividad y doctrina referente al Derecho de Acceso al Trabajo, y, en segundo lugar, realizamos entrevistas a docentes pertenecientes a la UGEL-Puno de la ciudad de Puno, que se encuentran laborando actualmente en Instituciones Educativas Públicas, también para una comparación, realizamos entrevistas a docentes que laboran en un área rural urbana. Finalmente, se trabajó en base a los objetivos específicos, lo que nos permite abordar el objetivo general, de la siguiente manera:

4.1. EL REQUISITO DISCRIMINATORIO DE IDIOMA INTERMEDIO O AVANZADO DE LENGUAS ORIGINARIAS EN INSTITUCIONES DE LA CIUDAD DE PUNO

4.1.1. Afectación del derecho de igualdad y no discriminación

En el capítulo de revisión de la literatura, analizamos el derecho de igualdad y el derecho de no discriminación. El derecho a la igualdad implica que todas las personas deben ser tratadas en forma igual por parte del Estado, es así que todo trato diferente está prohibido (los llamados motivos prohibidos, como el que nadie puede ser discriminado por razón de sexo, religión, idioma, etc.). Es así que, el trato desigual de los iguales se conoce como discriminación. Sin embargo, la realidad demuestra que existen una serie



de desigualdades en la sociedad, lo que lleva a adoptar medidas que dirigidas a lograr que el derecho a la igualdad no se agote en su reconocimiento formal, sino que existan iguales oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de todas las personas. Estas medidas pueden implicar un trato desigual, lo que no es considerado como una discriminación sino una diferenciación.

Ahora, es necesario establecer si el requisito obligatorio (llamamos obligatorio en tanto que si el docente o profesor no cumple con ese requisito, no puede adjudicarse, nombrarse, establecer contrato, o encargatura en una institución EIB) de la constancia EIB es discriminatorio hacia los docentes que no tienen dicha constancia, por cuanto no dominan a nivel intermedio o avanzando una lengua originaria (quechua o aimara, en nuestro caso), traduciéndose en una discriminación atípica, por cuanto el colectivo discriminado no es una minoría, generalmente discriminada.

Para que una disposición, como en el presente trabajo de investigación, sea considerado discriminatorio, tiene que cumplir con tres supuestos, tres supuestos que perfectamente se enmarcan en la situación que investigamos: 1) La existencia de un trato diferenciado o desigual; 2) Que se encuentre fundado en motivo prohibido o razón prohibida por el derecho; y, 3) Que tenga por resultado u objeto, anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio o goce de un derecho.

Así también, tenemos que tener claro, que ninguna decisión del empleador puede estar basada en uno de los motivos legalmente prohibidos, dentro de los cuales está el que nadie puede ser discriminado por razón de idioma. Ahora bien, existen caracteres definitorios de una conducta discriminatoria, es decir, elementos decisivos que determinan si una conducta es discriminatoria o no y son:



a) Razón o causa determinante del trato desigual: Adscripción a una categoría social en función de condiciones personales o sociales (nacimiento, raza, sexo, religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social). Sobre este primer punto, la adscripción en una categoría social por razones personales o sociales es la del idioma, la mayoría de docentes que no cuentan con la constancia EIB son monolingües, por lo general, hablan solamente el castellano.

b) Resultado del trato desigual: desfavorable para el individuo y para el grupo, por abocar a una desigualdad grupal sistemática lesiva de la dignidad humana. En tanto que el principio de igualdad prohíbe cualquier diferencia de trato (por cualquiera de los motivos prohibidos, dentro de los cuales, está el idioma) entre supuestos iguales que no sea objetiva, razonable y proporcionada. En nuestro caso, existen un desmedro para el individuo y el grupo de personas que solamente hablan el castellano y que quieran enseñar en instituciones de área urbana, por cuanto les piden como requisito obligatorio el dominio de una lengua originaria (quechua o aimara); es a raíz de este requisito excluyente que dichos docentes optan por instituciones que no les pidan esta constancia, que generalmente están en lugares alejados paradójicamente.

Ahora bien, conforme lo señalado por el Tribunal Constitucional del Perú, en el Expediente N° 0048-2004-PI/TC, se tiene que el *test* de razonabilidad o proporcionalidad, como guía metodológica para determinar si un trato desigual es o no discriminatorio y, por tanto, violatorio del derecho-principio a la igualdad. Dicho *test* se desarrolla en base a tres principios:

1. *Subprincipio de idoneidad o de adecuación.* Toda injerencia en los derechos fundamentales debe ser idónea o capaz para fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo. En relación a este subprincipio y a nuestro objetivo específico, si bien está



presente el derecho de los pueblos originarios y nativos, y el derecho de los niños y adolescentes de pueblos originarios y nativos, es decir de zona urbana (por lo general, al menos en la región de Puno) a desarrollarse en todos los ámbitos, dentro de los cuales está el ámbito educativo, podría justificarse.

2. *Subprincipio de necesidad.* Significa que para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir ningún otro alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más benigno con el derecho afectado. En relación a este subprincipio sí encontramos serias observaciones, por cuanto existen otros medios alternativos a la revaloración del idioma originario (quechua o aimara) en las instituciones educativas en zona urbana, como en la ciudad de Puno, y no la exigencia discriminatoria de la constancia EIB, pese aún cuando no se implementa ni existe capacitación al respecto. Por lo que, consideramos que la medida adoptada no es idóneo, y su cumplimiento es una afectación a derechos fundamentales.

3. *Subprincipio de proporcionalidad strictu sensu.* Según el cual, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser por lo menos equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. Consideramos que la injerencia con derechos fundamentales, como el acceso al empleo, a la igualdad ante la ley, por tanto, a la dignidad de la persona, es muy grande, y la afecta en demasiada. No se dirá lo mismo por ejemplo cuando se hable del requisito en instituciones de zona urbana, donde a nuestro parecer no existe discriminación por cuanto la consideramos razonable y objetiva.

Finalmente, señalamos que estamos acorde al modelo de justicia procedimental o individual, que tiene por finalidad reducir la discriminación en el terreno laboral



proscribiendo las consideraciones discriminatorias y las normas de competencia se apliquen con justicia para todos, sean negros, blancos, grupos étnicos mayoritarios o minoritarios, etcétera. Desde esta perspectiva, la igualdad equivale a un trato parejo, suprimiendo los obstáculos a la competencia leal para que sean recompensadas conforme a su mérito, talento y aptitudes personales.

4.1.2. Afectación al Derecho de Acceso al Empleo Público

Acceder a un empleo público, como en el presente caso para ser profesor ya sea por nombramiento, contratación, reasignación, permuta o encargaturas en una Institución Educativa del Sector Público a nivel inicial, primaria o secundaria, es una cuestión esencial del Estado peruano para la eficacia de la Administración Pública. Sin embargo, nuestro país presenta poco avance en la modernización del servicio civil a nivel de Latinoamérica, donde el mérito es muy subvaluado o reducido, además de que existen otras trabas como la corrupción, el “padrinismo”, o el establecimiento de requisitos discriminatorios.

En ese sentido, el requisito de idioma originario intermedio o avanzado para laborar en instituciones educativas públicas de nivel inicial, primaria o secundaria en la ciudad de Puno, en zona urbana, resulta no solamente contradictorio o chocante con el derecho de igualdad y el derecho de no discriminación, también con el derecho de acceso al empleo público o a la función pública (algunos autores lo toman como sinónimo). En el sentido de que el acceso al empleo público tiene muchos principios, entre los que destaca el de “igualdad de oportunidades” y el de “mérito y capacidad”. Además, el Tribunal Constitucional de nuestro país, en la Sentencia del Exp. N° 0025-2005-PI/TC, señala los contenidos dentro del derecho de acceso a la función pública, entre otros, es la



de: condiciones iguales de acceso, llevándonos a reiterar que nadie debe ser discriminado por algún motivo prohibido sin justificación.

Sobre el principio de “igualdad de oportunidades”, es un principio fundamental que impide un trato discriminatorio en el acceso a la función pública, que deba asegurar un trato de igualdad en los procesos de selección de personal o velar por que no exista discriminación por motivos prohibidos. Sobre el principio de “mérito y capacidad”, también un principio basilar en el acceso al empleo público (expresado así en el fundamento 48 de la Sentencia N° 0025-2005-PI/TC), es la valoración en primer grado de las actitudes, aptitudes y la capacidad de los postulantes, en el presente caso, a través de las entrevistas, la mayoría de nuestros entrevistados dijeron que este requisito de idioma originario privaría de tener mejores docentes a los niños, por cuanto, los que ocupan los primeros lugares de los ranking que no cuentan con la constancia de EIB se ven obligados a elegir instituciones en lugares lejanos donde no les pidan dichas constancias (paradójicamente dichos lugares se encuentran en zonas rurales).

También es oportuno decir que, el derecho de acceso al empleo público, y dentro de él, los principios de mérito y capacidad, entre otros, no está expresa como derecho fundamental a nivel constitucional, como sí lo está, por ejemplo, en la Constitución Española (artículo 103°, numeral 3). Sin embargo, esto se ve enmendado o solucionado de alguna forma a través de los tratados internacionales y su aplicación obligatoria que tiene rango constitucional. Asimismo, el mérito y la capacidad debe ser un compromiso de toda la administración, en el sentido de que un servicio público y eficiente está orientado indefectiblemente a enfocarse sobre la supremacía del “mérito y la capacidad”.

Finalmente, se tiene también el principio del acceso a la función pública, el “interés general”, donde la incorporación de los empleados o funcionarios públicos sea



necesario captar a los más idóneos para determinado puesto, con la finalidad de que presten un servicio público adecuado, persiguiendo así: la satisfacción el interés general. En el presente caso la satisfacción de ese interés general sería el de colmar todas las expectativas relacionadas con la educación de los niños o jóvenes (estudiantes de inicial, primaria y secundaria).

En ese sentido, también es conveniente señalar que dentro del acceso al empleo público existen requisitos generales y específicos, y dentro de estos últimos, la administración puede determinar dichos requisitos en base siempre a la naturaleza del puesto y su relación directa con las funciones que se debe desarrollar o desempeñar, además deben estar presentes los requisitos de proporcionalidad, generalidad y objetividad. Sobre el principio de generalidad, se refiere a la mayoría o casi totalidad de individuos que compone un todo, por ejemplo, en una institución educativa donde la totalidad tiene el castellano como lengua materna (ya no diremos mayoría), el requisito obligatorio y excluyente de dominio de lengua originaria es arbitrariamente injustificable.

Es por ello que, en este punto, sobre el acceso al empleo público, hacemos hincapié sobre el principio de mérito y capacidad, que, por sí sólo nos lleva a la igualdad en el acceso al empleo público, porque el único modo de tratar por igual a los ciudadanos a la hora de obtener el desempeño de empleos públicos es valorar de forma justa sus méritos y sus capacidades. Principios que como exponemos, se vulneran el caso de nuestro trabajo de investigación, por cuanto la medida diferenciadora no es justificable ni objetiva, llegando a ser discriminatoria.

4.2. EL REQUISITO INJUSTIFICADO DE IDIOMA INTERMEDIO O AVANZADO DE LENGUAS ORIGINARIAS EN INSTITUCIONES DE LA CIUDAD DE PUNO

4.2.1. Escenarios y nivel de conocimiento del idioma originario

De la interpretación de la Resolución Ministerial N° 519-2018-MINEDU, existen 5 escenarios dentro del Modelo de Servicio de Educación Intercultural Bilingüe, los cuales son:

Formas de Atención Pedagógica	Escenarios socioculturales y lingüísticos	Nivel de idioma
(i) EIB de Fortalecimiento cultural y lingüístico	Escenario 1 (estudiantes de área rural con una lengua originaria como lengua materna)	Nivel de idioma intermedio a avanzado
	Escenario 2 (estudiantes de área rural, que hablan la lengua originaria y el castellano)	Nivel de idioma intermedio a avanzado
(ii) EIB de Revitalización cultural y lingüística	Escenario 3 (estudiantes de área rural, que hablan el castellano y tienen una limitada comprensión de la lengua originaria)	Nivel de idioma intermedio a avanzado
	Escenario 4 (estudiantes que hablan fluidamente el castellano,	Nivel de idioma intermedio a avanzado



	y solo conocen expresiones cotidianas en lengua originaria)	
(iii) EIB en ámbitos urbanos	Escenario 5 (estudiantes de área urbana o periurbana, que hablan fluidamente el castellano, con la existencia de estudiantes de diferentes pueblos con diferentes lenguas -multilingüismo-)	Nivel de idioma intermedio a avanzado

INTERPRETACION:

Del análisis de la norma podemos señalar que no existe un criterio apropiado para determinar el nivel de conocimiento del idioma que deben tener los docentes para acceder a una plaza en Instituciones Educativas que hayan sido integradas a la Educación Intercultural Bilingüe. Como se aprecia en el cuadro anterior, los docentes deben tener un conocimiento Intermedio o Avanzado del idioma, aun tratándose de Instituciones Educativas Publicas que están consideradas en el Escenario 5: EIB de Ámbitos Urbanos, donde se determina que los niños hablan de forma fluida el idioma español o castellano, existiendo algunos estudiantes que provienen de diferentes pueblos con diferentes lenguas. Por lo que este requisito sería injustificado, ya que los niños no requieren comunicarse en un idioma originario.

Ahora bien, según la Resolución Viceministerial N° 185-2019-MINEDU, Disponen la actualización del “Registro Nacional de Instituciones Educativas que brindan el Servicio de Educación Intercultural Bilingüe” de fecha 26 de julio de 2019, que resuelve: Disponer la actualización del “Registro Nacional de Instituciones Educativas

que brindan el Servicio de Educación Intercultural Bilingüe”¹³. Es través de esta resolución ministerial donde conocemos qué instituciones educativas de la ciudad de Puno, en Educación Básica Regular. Dándonos una cifra de ciento 172 II.EE focalizadas como Instituciones de Educación Intercultural Bilingüe, conforme se puede observar en las siguientes figuras:

Figura 2.

Instituciones Educativas de la ciudad de Puno, consideradas como EIB (1).

#579	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	2 DE MAYO	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#655 INTERCULTURAL PUNO	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	2 DE MAYO	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
8 DE OCTUBRE	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	8 DE OCTUBRE	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#80	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	ALTO BELLAVISTA	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
27 DE JUNIO	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	ALTO PUNO	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
SEÑOR DE HUANCABAMBAS	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	ALTO PUNO	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
LEONCIO PRADO	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	ALTO SANTA ROSA	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
ANDRES AVELINO CACERES	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	ANDRES AVELINO CACERES	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
ANDRES AVELINO CACERES	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	ANDRES AVELINO CACERES	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#94	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	AZRUINI	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
1211 CIUDAD JARDIN	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	AZRUINI	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
#75	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	BARRIO LLAVINE	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#70	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	BELLAVISTA	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#0025 INDEPENDENCIA NACIONAL	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	BELLAVISTA	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
INDEPENDENCIA NACIONAL	Secundaria	PUNO	PUNO	PUNO	BELLAVISTA	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#0164	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	CANCHARANI	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
CANCHARANI	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	CANCHARANI	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
219 SANTA ROSA DE LIMA	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	CHACABELLA DEL LAGO	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
CENTRAL CHANU CHANU	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	CHANU CHANU	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
CHANU CHANU	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	CHANU CHANU	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
CHANU CHANU	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	CHANU CHANU	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
#54	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	CHANU CHANU ETAPA 1	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#0045	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	CHANU CHANU ETAPA 1	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
INCA MANCO CAPAC	Secundaria	PUNO	PUNO	PUNO	CHANU CHANU ETAPA 1	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#0006	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	CHEARAQUE	EIB de revitalización	3	amara	quechua collao
#53	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	CHBU	EIB de revitalización	3	amara	quechua collao
#0160	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	CHBU	EIB de revitalización	3	amara	quechua collao
#0160	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	CHBU	EIB de revitalización	3	amara	quechua collao
#0620	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	CHULLUNE	EIB de revitalización	3	amara	quechua collao
#52	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	CILDAD UNIVERSITARIA	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
JOSE CARLOS MARIATEGUI APLICACION LINA	Secundaria	PUNO	PUNO	PUNO	CILDAD UNIVERSITARIA	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#03	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	HACIENDA COLLACACHI	EIB de revitalización	3	amara	quechua collao
#0729	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	HACIENDA COLLACACHI	EIB de revitalización	3	amara	quechua collao
COLLACACHI	Secundaria	PUNO	PUNO	PUNO	HACIENDA COLLACACHI	EIB de fortalecimiento	2	amara	quechua collao
#0001	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	HUASAPATA	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#0043	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	HUESTA HUARAYA	EIB de fortalecimiento	2	quechua collao	amara
#49	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	ICHU	EIB de revitalización	4	amara	quechua collao
NIÑO DIVINO	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	INDEPENDENCIA	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
1300 SUMA KANTAWI	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	ISLA COPAL LOS LIROS	EIB de fortalecimiento	1	amara	quechua collao
#205	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	ISLA TUPRI	EIB de revitalización	3	amara	quechua collao
#96	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	JAYLLHUAYA	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
#0000	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	JAYLLHUAYA	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
CARLOS DANTE NAVIA	Secundaria	PUNO	PUNO	PUNO	JAYLLHUAYA	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
JAYLLHUAYA	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	JAYLLHUAYA	EIB en ámbitos urbanos	5	amara	quechua collao
207 JOSE ANTONIO ENCINAS	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	JOSE ENCINAS	EIB en ámbitos urbanos	5	quechua collao	amara
#0802	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	KAPI GRANDE	EIB de fortalecimiento	2	amara	quechua collao

Nota: Esta figura nos muestra algunas instituciones educativas, sea a nivel inicial, primario o secundario ubicadas en la ciudad de Puno, que están consideradas como II.EE EIB, donde el requisito de constancia EIB a nivel intermedio o avanzado es obligatorio.

¹³ Consulta: 03 de febrero de 2022. Link: <http://escale.minedu.gob.pe/registros-eib>.

Figura 5.

Instituciones Educativas de la ciudad de Puno, consideradas como EIB (4).

70656	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	RICARDO PALMA	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70688	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	SALCEDO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70732	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	SALCEDO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70091	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	SALCEDO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70808	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	SALCEDO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
IRANCHO PUNCO - SALCEDO	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	SALCEDO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
IRIKONASA SALCEDO	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	SALCEDO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
SAN JUAN BOSCO	Secundaria	PUNO	PUNO	PUNO	SALCEDO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
VILLA PRIMAVERA	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	SALCEDO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
139 CLUB DE LEONES	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	SAN ANTONIO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70803 SAN ANTONIO DE PADUA	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	SAN ANTONIO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
SAN ANTONIO DE PADUA	Secundaria	PUNO	PUNO	PUNO	SAN ANTONIO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
284 CARLOS ORETER	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	SAN MARTIN	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70064 SAN MARTIN DE PORRES	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	SAN MARTIN	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
RAYTTO DE LUZ	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	SAN MARTIN	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
SANTA CRUZ	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	SANTA CRUZ	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
7022	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	SANTA ROSA	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70623	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	SANTA ROSA	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
SANTA ROSA	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	SANTA ROSA	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
7076	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	SANTIAGO CHEJONA	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70726	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	SANTIAGO CHEJONA	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
TUNHUERFI	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	TRIBUNA	EIB de fortalecimiento	2	aimara	quechua collao
70092	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	TUNHUERFI	EIB de revitalización	3	aimara	quechua collao
702	Secundaria	PUNO	PUNO	PUNO	TUNHUERFICHICO	EIB en ámbitos urbanos	3	aimara	quechua collao
704	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	TUPAC AMARU	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
UROS CHULLUNI	Secundaria	PUNO	PUNO	PUNO	UROS CHULLUNI	EIB de revitalización	3	aimara	quechua collao
UROS CHULLUNI	Inicial - Programa no escolarizado	PUNO	PUNO	PUNO	UROS CHULLUNI	EIB de revitalización	3	aimara	quechua collao
70662	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	UROS TORANI PATTA	EIB de fortalecimiento	2	aimara	quechua collao
70035	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	VALLECTO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
126 MANUEL NUÑEZ BUTRON	Inicial - Cuna-jardín	PUNO	PUNO	PUNO	VICTORIA	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70005 CORAZON DE JESUS	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	VICTORIA	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
239 NIÑO JESUS DE PRAGA	Inicial - Jardín	PUNO	PUNO	PUNO	VILLA COPA CABANA	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70718	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	VILLA DEL LAGO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
VILLA DEL LAGO	Secundaria	PUNO	PUNO	PUNO	VILLA DEL LAGO	EIB en ámbitos urbanos	5	aimara	quechua collao
70051	Primaria	PUNO	PUNO	PUNO	YANAMAYO	EIB de revitalización	3	aimara	quechua collao

Nota: Finalmente tenemos la última parte de las instituciones educativas, a nivel inicial, primario o secundario ubicadas en la ciudad de Puno, que están consideradas como II.EE EIB, donde el requisito de constancia EIB a nivel intermedio o avanzado es obligatorio.

Como dijimos párrafos arriba, existen 172 instituciones educativas focalizadas como EIB, en distintos escenarios. Sin embargo, según el Padrón de Instituciones Educativas del Ministerio de Educación, existen en la ciudad de Puno en el área urbana, un total de 223 instituciones en total en zona urbana, y reduciendo a las instituciones educativas Básica Alternativa, Básica Especial, Técnico-Productiva y Super Uno Universitaria, además de Pedagógica, Tecnológica y Artística, que dan un total de 30 instituciones, se tiene como resultado que solamente 20 instituciones no son consideradas EIB en la ciudad de Puno en la Educación Básica Regular.

Lo que nos lleva a la conclusión de que aún en instituciones educativas donde los alumnos hablen en su totalidad el idioma castellano y tengan como lengua materna a éste, y en instituciones educativas con existe una mayoría casi unánime donde se tenga la lengua materna el castellano y algunos estudiantes con la lengua materna en quechua y aimara se sigue exigiendo el requisito de constancia EIB a nivel intermedio en quechua o aimara, pese a que la realidad nos muestra que no debe ser un requisito obligatorio.



4.2.1.1. Padrón de Docentes en Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular en educación Intercultural Bilingüe

Conforme la Resolución Ministerial N° 047-2022-MINEDU, del 28 de enero de 2022, se tiene el Anexo 3: Padrón de Docentes Bilingües, acreditados con al menos nivel intermedio en el dominio oral e intermedio en el dominio escrito de las lenguas originarias aimara y quechua (sureño, norteño y central) y al menos nivel básico en el dominio oral de las otras lenguas originarias¹⁴. Teniéndose un resultado de 69 mil 445 docentes en todas las regiones. Ahora bien, según el Censo Educativo del Ministerio de Educación al año 2021, señala que en el Perú existen 570 mil 271 docentes en total, de lo cual 516 mil 741 docentes se desempeñan en la Educación Básica Regular, inicial primaria y secundaria.

Obteniéndose la asombrosa cifra de 447 mil 296 docentes que no están en el padrón de docentes bilingües. Sin embargo, de todos ellos, conforme lo señala el Ministerio de Educación, existen un total de 214 mil 670 profesores que enseñan en inicial, primaria y secundaria en Educación Básica Regular en instituciones públicas del área urbana, dándonos nuevamente, otra cifra de 145 mil 225 docentes del área urbana que no cuentan con el padrón de docentes bilingües, sin mencionar que existen muchos docentes que no pueden acceder a una plaza en área urbana precisamente por el requisito obligatorio de constancia EIB.

Asimismo, se tienen las siguientes figuras, que pueden ejemplificar mejor la situación que exponemos:

¹⁴ Consulta: 03 de febrero de 2022. Link: <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/padrones-instituciones-educativas.php>.

Figura 6.

PERÚ 2021

PERÚ: NÚMERO DE DOCENTES EN EL SISTEMA EDUCATIVO POR TIPO DE GESTIÓN Y ÁREA GEOGRÁFICA, SEGÚN ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO, 2021

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Total	570 271	412 304	157 967	399 878	170 393	243 790	168 514	156 088	1 879
Básica Regular	516 741	380 190	136 551	349 548	167 193	214 670	165 520	134 878	1 673
Inicial 1/	93 644	65 681	27 963	64 800	28 844	37 063	28 618	27 737	226
Primaria	215 308	156 683	58 625	142 938	72 370	84 992	71 691	57 946	679
Secundaria	207 789	157 826	49 963	141 810	65 979	92 615	65 211	49 195	768
Básica Alternativa	12 840	9 001	3 839	12 227	613	8 449	552	3 778	61
Básica Especial	4 448	4 139	309	4 268	180	3 965	174	303	6
Técnico-Productiva	9 112	5 831	3 281	8 265	847	5 082	749	3 183	98
Superior No Universitaria	27 130	13 143	13 987	25 570	1 560	11 624	1 519	13 946	41
Pedagógica	3 832	2 616	1 216	3 682	150	2 466	150	1 216	-
Tecnológica	22 444	9 732	12 712	21 107	1 337	8 436	1 296	12 671	41
Artística	854	795	59	781	73	722	73	59	-

Nota: Corresponde a la suma del número de personas que desempeñan labor docente, directiva o en el aula, en cada institución educativa, sin diferenciar si la jornada es de tiempo completo o parcial.

1/ Excluye promotoras educativas comunitarias a cargo de programas no escolarizados
Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo educativo.

Nota: Aquí se puede ver con mas claridad el número de docentes en total según área, sea urbana o rural, y si es en institución pública, urbana y rural.

Figura 7.

PERÚ 2021

PERÚ: NÚMERO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y PROGRAMAS DEL SISTEMA EDUCATIVO POR TIPO DE GESTIÓN Y ÁREA GEOGRÁFICA, SEGÚN ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO, 2021

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Total	112 688	86 007	26 681	50 207	62 481	24 037	61 970	26 170	511
Básica Regular	106 728	82 461	24 267	44 871	61 857	21 072	61 389	23 799	468
Inicial	53 101	42 690	10 411	23 706	29 395	13 420	29 270	10 286	125
Primaria	38 534	29 914	8 620	13 041	25 493	4 629	25 285	8 412	208
Secundaria	15 093	9 857	5 236	8 124	6 969	3 023	6 834	5 101	135
Básica Alternativa	2 421	1 422	999	2 258	163	1 276	146	982	17
Básica Especial	890	818	72	792	98	724	94	68	4
Técnico-Productiva	1 641	806	835	1 393	248	576	230	817	18
Superior No Universita	1 008	500	508	893	115	389	111	504	4
Pedagógica	182	104	78	174	8	96	8	78	-
Tecnológica	793	367	426	689	104	267	100	422	4
Artística	33	29	4	30	3	26	3	4	-

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Padrón de Instituciones Educativas

Nota: Aquí podemos observar la prevalencia de instituciones educativas rurales por sobre las instituciones educativas en zona urbana en instituciones de todo el ámbito de nuestro País al año 2021.

4.2.1.2. La población y su lengua materna como quechua o aimara

Según el INEI en el año 2017¹⁵, en el Perú 3 millones 375 mil 682 personas censadas mayores de 5 años, tienen como lengua materna el quechua, y 444 mil 369 personas el aimara. Ahora bien, según el mismo INEI, en la Encuesta Nacional de Hogares 2010, estableció que, en total, en la población de edad escolar según lengua materna y departamento, daba como resultado que 838 mil 381 niños tenían como lengua materna el quechua y 70 mil 38 niños el aimara de un total de 7 millones 515 mil 583 niños. Como se puede observar en la siguiente figura:

Figura 8. Población de edad escolar, según lengua materna INEI 2010

Cuadro 1
POBLACIÓN EN EDAD ESCOLAR, SEGÚN LENGUA MATERNA Y DEPARTAMENTO
(2010)

	Quechua	Aimara	Otra lengua nativa	Castellano	Otros	Total
Amazonas	-	-	30.835	129.559	348	160.741
Áncash	101.134	-	-	221.519	-	322.653
Apurímac	95.106	432	-	70.532	430	166.500
Arequipa	16.518	1.496	-	241.880	1.043	260.936
Ayacucho	107.565	-	-	87.322	191	195.077
Cajamarca	-	-	-	480.900	815	481.716
Callao	1.315	-	-	206.513	-	207.828
Cusco	184.567	853	-	221.812	376	407.608
Huancavelica	94.851	-	-	81.950	384	177.185
Huánuco	81.562	-	-	205.731	-	287.293
Ica	229	-	-	161.992	374	162.595
Junín	10.678	-	9.667	331.576	1.496	353.417
La libertad	1.022	528	-	426.099	687	428.337
Lambayeque	9.445	302	-	298.690	623	309.059
Lima	25.687	1.027	3.345	1.758.640	253	1.788.952
Loreto	-	-	16.099	275.402	673	292.174
Madre de Dios	1.719	66	956	30.894	80	33.715
Moquegua	2.745	395	-	38.688	-	41.828
Pasco	3.607	-	2.594	81.477	673	88.351
Piura	-	-	-	468.187	-	468.187
Puno	100.011	64.188	-	216.257	816	381.272
San Martín	139	-	1.279	229.381	1.352	232.152
Tacna	-	752	-	74.876	-	75.628
Tumbes	-	-	-	54.155	169	54.324
Ucayali	480	-	25.450	112.127	-	138.057
Total	838.381	70.038	90.224	6.506.157	10.783	7.515.583

Nota: la categoría "Otros" incluye a los niños y adolescentes que hablan en inglés, portugués, otra lengua extranjera o son sordomudos.
Fuentes: INEI (2011), Encuesta Nacional de Hogares 2010.
Elaboración propia.

Nota: Y en Puno, 100 mil 11 niños, tenía como lengua materna el quechua y 64 mil 188 niños el aimara, de un total de 381 mil 272 niños, y finalmente, donde 216 mil 257 niños tenían como lengua materna el castellano.

¹⁵ Consulta: 03 de febrero de 2022. Link: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/00TOMO_01.pdf



4.2.2. Instituciones educativas donde se ha implementado la Educación Intercultural

Bilingüe

Los docentes de las diferentes instituciones educativas nos refieren lo siguiente:

Docentes que laboran en Ámbito Urbano	Docentes que laboran en Ámbito Rural
Los docentes entrevistados, que laboran en Ámbito Urbano, en su gran mayoría refieren que la institución donde laboran está considerada como Institución Intercultural Bilingüe.	Los docentes entrevistados, que laboran en Ámbitos Rurales, en su gran mayoría, refieren que la institución donde laboran no ha sido considerada como institución Intercultural Bilingüe.

INTERPRETACION:

De los docentes entrevistados podemos inferir que, existe un desbalance y falta de criterio al momento de determinar si una institución Educativa Pública debe ser considerada EIB, ya que en gran mayoría, las instituciones de Ámbitos Urbanos exigen como requisito excluyente la constancia de EIB, obviando el hecho de que en zonas urbanas los niños en su gran mayoría hablan el idioma español, asimismo, en las instituciones de Ámbitos Rurales, no se ha considerado implementar la Educación Intercultural Bilingüe, sin considerar que en dichas instituciones existen niños que hablan idiomas originarios.

Además se debe considerar que, la implementación del Modelo de Servicio Intercultural Bilingüe, se realizó en base a una inscripción y análisis por parte del Ministerio de Educación, conjuntamente con el Ministerio de Cultura, que tenía como



análisis principal un censo realizado a los docentes que, tenían conocimiento de que la Constancia EIB y la implementación de este Modelo les iba a generar una asignación, por lo que señalan que las Instituciones Educativas de *Ámbito Urbano* donde laboran tienen un número considerado de estudiantes que dominan el idioma originario.

4.2.3. La justificación del requisito de Constancia EIB

Todos los docentes entrevistados, consideran que el requisito de Constancia EIB con conocimiento de Idioma Originario a Nivel Intermedio o Avanzado, no es imprescindible para enseñar en una Institución Educativa Pública en *Ámbito Urbano*, sin embargo, consideran que si es necesario este requisito en una Institución Educativa Pública en *Ámbito Rural*, además de existir otros métodos de reforzamiento y revalorización del idioma.

INTERPRETACION:

La obligatoriedad del Requisito de Constancia EIB, con conocimiento de Idioma Originario a Nivel Intermedio o Avanzado, resulta por completo injustificado, por ser un requisito que se exige, sin embargo, no se utiliza de forma fluida en las clases diarias, siendo utilizado, principalmente, mediante ciertas palabras, canciones, etc. Asimismo, como punto importante dentro de la curricular nacional no se ha considerado implementar una asignatura de Idioma Originario, ni se utiliza en las demás asignaturas. Concluyéndose que para el uso que se le da al idioma originario en las diversas instituciones Educativas Públicas de *Ámbitos Urbanos*, no se requiere el dominio de Idioma Originario a Nivel Intermedio o Avanzado, pudiendo requerirse solamente el Nivel Básico.



Es importante señalar, que existe un elevado caso de plazas que no son cubiertas por requerir de forma excluyente el Requisito de Constancia EIB, ya que existe un número minoritario de docentes que cuentan con esta constancia, además de ser discriminatorio, por impedir que muchos docentes no puedan acceder a una plaza, por no contar con esta constancia. Asimismo, estos docentes deben recurrir a plazas que no requieren esta constancia, las cuales, ilógicamente, están ubicadas en Ámbitos Rurales, donde si debería ser un requisito indispensable, ya que muchos niños así lo requieren.

4.2.4. Uso del idioma originario en las Instituciones Educativas Publicas

De acuerdo con las entrevistas realizadas, tenemos el siguiente resultado:

Instituciones con MSEIB	Instituciones sin MSEIB
Los docentes de las instituciones educativas que han sido integradas al Modelos de Servicio Intercultural Bilingüe, no utilizan idiomas originarios para realizar sus clases diarias.	Los docentes de las instituciones educativas que NO han sido integradas al Modelo de Servicio Intercultural Bilingüe, no utilizan idiomas originarios para realizar sus clases diarias.
En ambos casos, se busca incentivar a los niños el idioma originario, por medio de canciones, poemas, enseñando algunas palabras del idioma originario para conocer las partes del cuerpo, colores, etc.	

INTERPRETACION:

Se puede inferir que, en las Instituciones Educativas integradas al Modelo de Servicio Intercultural Bilingüe, no se hace uso del idioma originario de forma fluida y cotidiana, para comunicarse con los estudiantes, ya que ellos no lo requieren, a pesar de



exigirse el conocimiento de idioma originario a nivel Intermedio o Avanzado, por lo que dicho requisito no debería ser impedimento para acceder a una plaza en una institución del Estado. Por otro lado, no se ha implementado este modelo en la Currícula Nacional, lo que significa que se exige un requisito obligatorio y excluyente, a pesar de que este no se utiliza para realizar clases diarias en las Instituciones Educativas.

4.2.5. Dominio de Idiomas Originarios de los estudiantes

De las entrevistas realizadas se tiene lo siguiente:

Instituciones de Ambito Urbano	Instituciones de Ambito Rural
En las instituciones de Ámbito Urbano, existen muy pocos estudiantes que tienen como lengua materna un Idioma Originario.	En las Instituciones de Ámbito Rural, existen gran cantidad de estudiantes que tienen como lengua materna un idioma originario.
En ambos casos no existen estudiantes que no dominan el idioma castellano o español.	

INTERPRETACION:

Se puede inferir que, la mayoría de estudiantes de Educación Básica Regular, no dominan idiomas Originarios, por lo que no es relevante el dominio por parte de los Docentes de idiomas originarios, ya que no lo requieren para realizar sus clases diarias, ni para poder comunicarse con sus estudiantes, ya que todos dominan el idioma español o castellano, por lo que no se verían perjudicados cuando el docente desarrolla sus clases.



Sin embargo, muchos de los docentes recurren a los idiomas originarios para enseñar algunas palabras básicas, canciones, poemas, para lo que no requieren un conocimiento Intermedio o Avanzado del idioma Originario.

4.2.6. Vulneración del Derecho a la Educación de los niños en la educación Básica Regular

Los docentes entrevistados en gran mayoría, consideran que el requisito de Constancia EIB, no debería ser un requisito indispensable para acceder a una plaza, porque de esta manera no se perjudica a los estudiantes, ya que existen otros factores que son más relevantes para su educación.

INTERPRETACION:

De acuerdo a lo señalado por los docentes, podemos inferir que, este requisito vulnera el Derecho a la Educación de los estudiantes, porque se estaría priorizando un requisito que no resulta necesario en la cotidianidad de las instituciones educativas públicas, sobre otros requisitos como son las notas satisfactorias de los docentes en la Prueba Única Nacional, que determina el nivel de conocimientos de los docentes, la Escala Magisterial, que incentiva a los docentes a tener una mejor preparación y mejores conocimientos, también los estudios de Postgrado, como son Maestría y Doctorado, así como la trayectoria profesional de cada docente, entre otros requisitos, que pueden considerarse más relevantes para una enseñanza de calidad a los alumnos. Por lo que, el requisito de Constancia EIB, debería ser un requisito que aporte al Currículo Vitae, mas no un requisito excluyente.

Finalmente, podemos concluir señalando que La Educación Intercultural Bilingüe es importantísima sobre todo en países como el nuestro, donde tenemos muchas lenguas



originarias. La tendencia que debe seguir nuestro país es la de fortalecer y revitalizar nuestra cultura originaria y eso no se logrará eliminando la exigencia de Constancia de Educación Intercultural Bilingüe a nivel intermedio o avanzando, sino evaluar según el contexto qué medidas es la más razonable. Por ejemplo, en instituciones educativas de zonas rurales, es más que claro que el dominio a nivel avanzado será lo adecuado, y no será por tanto un requisito discriminatorio esta exigencia a los docentes. Sin embargo, en una institución donde la mayoría tenga por lengua materna el castellano con importante presencia de alumnos que tengan la lengua materna el quechua o aimara, será importante la Constancia EIB a nivel intermedio. Y por ejemplo, en instituciones donde todos los alumnos tengan como lengua materna el castellano y solamente algunos tengan la lengua materna en quechua o aimara, un requisito a nivel básico, será más que suficiente y justificado, incluso la medida que nosotros proponemos la de que no sea un requisito obligatorio en escenarios donde por norma general nos dice que no se hace uso del EIB, existe poco alumnado con lengua materna originaria y existen otras formas de revitalizar la EIB. Y, por último, en escenario donde no existan alumnos que tengan lengua originaria, y todos hablen solamente el idioma castellano, es injustificado el requisito de idioma originario.



V. CONCLUSIONES

Primera: El requisito específico de dominio de lengua originaria o nativa (quechua o aimara) a nivel intermedio o avanzando, constancia EIB para acceder a instituciones de la EBR sea por nombramiento, contrato, reasignación, designación y encargaturas, de la zona urbana de la ciudad de Puno, es discriminatorio toda vez que concurre con los elementos propios de la discriminación que son: 1) La existencia de un trato diferenciado o desigual; 2) Que se encuentre fundado en motivo prohibido o razón prohibida por el derecho; y, 3) Que tenga por resultado u objeto anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio o goce de un derecho. Esta discriminación está unida por la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, toda vez que con este requisito se vulnera el principio de “mérito y capacidad”, partiendo de la premisa de que toda persona calificada para obtener un determinado beneficio vinculado a su empleo u ocupación debería tener la oportunidad de competir con él y eventualmente de obtenerlo y conservarlo con prescindencia total de su pertenencia a un determinado grupo racial, sexual, religioso, etcétera. El derecho de igualdad en el acceso al empleo público, y de esa forma, a la vigencia de los principios de mérito y capacidad, principios basilares del derecho de acceso a la función pública, pues el único modo de tratar por igual a los ciudadanos a la hora de obtener el desempeño de empleos públicos es valorar justamente sus méritos y sus capacidades. Sin embargo, el reiterado incumplimiento de los principios de mérito y capacidad, como en nuestro presente trabajo de investigación hace que sea necesaria la previsión y protección a nivel constitucional.

Segunda: El requisito específico de dominio de lengua originaria o nativa (quechua o aimara) a nivel intermedio o avanzando, constancia EIB para acceder a instituciones de la EBR sea por nombramiento, contrato, reasignación, designación y



encargaturas, de la zona urbana de la ciudad de Puno, es injustificado, en tanto no es objetivo ni razonable su requerimiento. Toda vez que no se utiliza, y no se utiliza porque la mayoría de los alumnos en su totalidad o casi en su totalidad no tienen como lengua materna el quechua o aimara. Así también porque los docentes en el desarrollo de sus clases diarias no hacen uso del idioma originario. Y estudiantes de los diferentes niveles de la educación básica regular, educación básica alternativa y educación básica especial (inicial, primaria y secundaria), en ámbito urbano no requieren con carácter de obligatorio de un docente que domine el idioma a nivel intermedio o avanzado de lengua originaria (quechua o aimara) para su desarrollo educativo, siendo relevantes otros aspectos como el mérito y la capacidad, y la igualdad de oportunidades (principios de acceso al empleo público). Existen además, diferentes métodos para incentivar y revalorar los idiomas originarios (quechua o aimara) en las instituciones educativas en zonas urbanas, sin la exigencia u obligatoriedad del dominio a nivel intermedio o avanzado de dichos idiomas originarios. Nos reafirmamos en la idea, que el requisito a nivel intermedio o avanzado de idioma originario (quechua o aimara), no es objetivo ni justificado en zonas urbanas como la ciudad de Puno, pero sí es sumamente importante su exigencia y sobre todo, su aplicación en las zonas rurales y en zonas periurbanas donde realmente es necesario su aplicación, para la comunicación en la lengua materna de los habitantes; donde su no exigencia vulneraría el derecho a la educación de niños y niñas con idioma predominante en lenguas originarias.



VI. RECOMENDACIONES

Derogar la Resolución Viceministerial N° 185-2019-MINEDU, que en su artículo 1°, resuelve: Disponer la actualización del “Registro Nacional de Instituciones Educativas que brindan el Servicio de Educación Intercultural Bilingüe”, de acuerdo a la información contenida en el anexo que forma parte de dicha resolución viceministerial. Y también proponemos la modificatoria del artículo 6° de la Resolución Ministerial N° 519-2018-MINEDU, de fecha 20 de septiembre de 2018, que resuelve: Crear el Modelo de Servicio Educativo Educación Intercultural Bilingüe, llamado (MSEIB). El artículo 6° señala las características del MSIB comprendido en tres formas de atención pedagógica: (i) EIB de Fortalecimiento cultural y lingüístico, (ii) EIB de Revitalización cultural y lingüístico, y (iii) EIB en ámbitos urbanos. La modificatoria en el sentido de que si la institución educativa ubicada en el escenario 5: Institución ubicada en área urbana o periurbana; si es el caso de institución periurbana, proponemos que la Constancia de EIB no sea a nivel intermedio o avanzando, sino básico; y respecto a las instituciones ubicadas en área urbana, que la Constancia de EIB no sea un requisito obligatorio; todo ello conforme a los resultados que obtuvimos del análisis documental y las entrevistas.

Recomendamos a los investigadores orientar sus trabajos en temas relacionados al derecho de acceso al empleo, por cuanto el presente trabajo de investigación nos ha orillado a conocer muchos casos de discriminación indirecta, donde aparentemente disposiciones por parte del Estado, neutrales acaban influyendo negativamente en la vida de los ciudadanos, o en los colectivos afectados, en contravención del derecho de igualdad y el de no discriminación en cualquiera de sus formas prohibidas por nuestra constitución, todo con la finalidad de preservar la dignidad de las personas y crear una sociedad más justa.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez A. y Álvarez del Cuvillo, A. (2013). Nuevas reflexiones sobre noción de discriminación y la eficacia de la tutela antidiscriminatoria. *Revista española del Derecho al Trabajo*.
- Alvites, E. (2006). *Igualdad y Derechos Sociales. Reflexiones*. En: OLLERO TASSARA, ANDRÉS et al. *El Derecho Fundamental de Igualdad. Segundas jornadas sobre Derechos Humanos. Facultad de Derecho de la Universidad de Piura. Piura*. Lima: Palestra Editores.
- Arias Odón, F. G. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación*. 3ra. ed. Venezuela: Episteme.
- Balta Varillas, J. (1995). ¿Qué es la discriminación en el empleo? *Revista Jurídica del Perú. Trujillo*.
- Baquero, J., Guataquí, J. y Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Bercusson, B. y Dickens, L. (1996). Equal opportunities and collective bargaining in Europe. Part 1: Defining the issue. Dublín, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. En: Tomei, Manuela. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4.
- Bernal Pulido, C. (2000). *El juicio de la igualdad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana*. En Juan Vega Gómez y Edgar Corso Sosa (coordinadores). *Instrumentos de tutela y justicia constitucional. Memoria del VI Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Blancas Bustamante, C. (1991). *El derecho de la estabilidad en el trabajo*. Asociación Laboral para el Desarrollo. Lima: ADEC-ATC.
- Blancas Bustamante, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Brage Camazano, J. (2004). *Los límites a los derechos fundamentales*. Madrid: Dykinson.
- Castañeda, M. (2015). *Compilación de Tratados y Observaciones Generales del Sistema de Protección de Derechos Humanos de Naciones Unidas*. México, D. F.: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Chípuli Castillo, A. M. y García Flores, A. J. (2014). *Manual metodológico para la Licenciatura en Derecho. Manual para la elaboración de tesis profesional para licenciatura*. México: Editorial Universidad de Xalapa.
- Chuquillanqui, O. (2021). Crítica del derecho de acceso al trabajo en la realidad peruana. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), 480-507.



- Clavés, G. (1999). Les politiques de discrimination positive. Problèmes politiques et sociaux (París), núm. 822. En: Tomei, Manuela. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). *¿Sabías que éstos también son tus derechos...? Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA)*. México.
- Comité de derechos económicos, sociales y culturales. (2005). El derecho al trabajo. Observación general N° 18.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2009). Observación General N° 20. *La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales*. http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc
- Cortázar Velarde, J. C., Lafuente, M. y Sanginés, M. (2014). *Al servicio del ciudadano: una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004-13)*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. En: Pérez Chuquiuanca, Deivys J. (2015). *El Acceso al Empleo Público en el Perú y España*. Trabajo Final de Máster. España: Universitat de València.
- Cortés González, J. y Álvarez Cisneros, S. (2017). *Manual de redacción de tesis jurídicas*. México: Amate.
- De Buen, N. (1981). *Derecho del trabajo*. México D.F.: Editorial Porrúa S.A.
- Defensoría del Pueblo del Perú. (2007). *Documento de trabajo N° 2: La Discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes*. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Del Pino, C.A. (2005) Discriminación en el Acceso al Empleo: por Razón de la Edad y por Condiciones Subjetivas (Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 31-99, de 24 de marzo). *Saberes*, 3.
- Dupper, O. En prensa. In defence of affirmative action in South Africa. *South African Law Journal* (Kenwyn). En: Tomei, Manuela. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4.
- Edwards, J. (1987). Positive discrimination, social justice and social policy: Moral scrutiny of apolicy practice. Londres, Tavistock. En: Tomei, Manuela. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4.
- Ermida Uriarte, O. (2011). Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. *Revista Derecho y Sociedad*. N° 37.
- Etala, C. *Los convenios de la Organización internacional del trabajo y su interpretación*. Buenos aires: Editorial La Ley.



- Faundez, Julio. (1994). Affirmative action: International perspectives . Ginebra, OIT. En: Tomei, Manuela. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4.
- Fernández Delpuech, L. (2015). *Una reconstrucción de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público*. Madrid: Agencia estatal boletín oficial del estado.
- Gonzales Martín, N. (2001). El principio de igualdad, la prohibición de discriminación y las acciones positivas. *Derecho y Sociedad*, (18), 71-79.
- Hepple, Bob. 2001. Igualdad, representación y participación para un trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 120, págs. 5-20.
- Jiménez Ottalengo, R. y Carreras Zamacona, M. T. (2012). *Metodología para la investigación en ciencias de lo humano*. México: Publicaciones Cruz O.
- Martín Moreno, J. L., *El control de las oposiciones y concursos en el Estado constitucional*, Granada, 2007.
- Martínez Rocamora, Luis. (1998). *Decisiones empresariales y principio de igualdad*. Barcelona: Cedecs.
- McCrudden, C. 2002. Equality at work: Legal approaches in the European Community. Estudio preparado para el informe La hora de la igualdad en el trabajo (OIT, 2003).
- Mercader Uguina, J. R. (2015). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Valencia: Editorial Tirant lo blanch.
- Minow, M. (1988). Feminist reason: Getting it and losing it. *Journal of Legal Education* (Cleveland, Ohio), vol. 38, pág. 47. En: Tomei, Manuela. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4.
- Muñoz Razo, C. (1998). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.
- Okin, S. M. (1999). *Is multiculturalism bad for women?* Princeton (Nueva Jersey), Princeton University Press. En: Tomei, Manuela. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4.
- Ordóñez Cifuentes, J. E. R. (1998). Cuadernos Constitucionales México-Centroamérica 30. La opinión consultiva de la Corte de Guatemala sobre la constitucionalidad del Convenio 169 de la OIT. Una experiencia constructiva en favor de la paz.



- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra.
- Ormeño Vera, M. G. (2017). *Discriminación en la ciudad de Ica: Políticas Públicas y Alternativas Jurídicas para Enfrentarla*. Tesis. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Palomeque López M.C. y Álvarez de la Rosa, M. (2012). *El derecho del trabajo*. Madrid: Ramón Areces.
- Pérez Chuquihuanca, D. J. (2015). *El Acceso al Empleo Público en el Perú y España*. Trabajo Final de Máster. España: Universitat de València.
- Reitz, J. (2004). *El éxito de los inmigrantes en la economía del conocimiento: el cambio institucional y la experiencia de los inmigrantes en Canadá*. Oregón. Stanford CA: Stanford University Press.
- Rey Martínez, F. (1995). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. En: Defensoría del Pueblo del Perú. (2007). *Documento de trabajo N° 2: La Discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes*. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. Nuevas dimensiones de la igualdad: no discriminación y acción positiva. *Persona y Derecho*, 44 (2001): 219-241.
- Rubio Llorente, F., Prólogo en Pulido Quecedo, M. (1992). *El acceso a los cargos y funciones públicas: (un estudio del artículo 23.2 de la Constitución)*. Madrid.
- Sánchez Velásquez, D. (2012). *La prohibición de la discriminación en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos*. Gaceta Constitucional.
- Sánchez Yaringaño, G. M. (2020). *Trabajando en el Cis-tema: Vínculos entre el Ejercicio del Derecho al Acceso al Empleo y el Reconocimiento Legal de la Identidad de Género para el Colectivo Trans*. Tesis: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Santander Majeda, E. (2015). *El Derecho del Trabajo frente a la Libertad de Empresa: Principio de Igualdad y No Discriminación por Razón de Sexo en el Acceso al Empleo*. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación de la Universidad de Valladolid.
- Sheppard, C. (2002). Social and structural sources of inequality at work: Insights from the Canadian experience. Estudio preparado para el informe La hora de la igualdad en el trabajo (OIT, 2003). Ginebra: OIT.
- Stavenhagen, R. (2002). *Situación de los Pueblos Indígenas en Guatemala*, Guatemala: Editorial Funpadem.
- Suárez Sebastián, M. (2009). *Aspectos fundamentales de los DESC*. Escuela de Formación para un Nuevo Liderazgo en Derechos Humanos. Plataforma



- Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo. En: *Derechos económicos, sociales y culturales*. Cátedra Gerardo Molina. Bogotá: Editorial Kimpres Ltda.
- Tomei, M. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. 2003. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4.
- Toyama Miyagusuku, J. (2000). *El despido arbitrario: Los criterios del Tribunal Constitucional*. En: *Las Instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica. Pág. 481
- Toyama Miyagusuku, J. (2005). *Discriminación en las ofertas de empleo*, Diálogo con la Jurisprudencia, N° 87.
- Velaochaga Hermoza, J. E. (2018). *La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión*. Tesis: Facultad de Derecho de la Universidad de Piura.
- Villabela Armengol, C. M. (2020). *Los métodos en la investigación jurídica. Algunas precisiones*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Witker, J. (1991). *Cómo elaborar una tesis en Derecho. Pautas metodológicas y técnicas para el estudiante o investigador del Derecho*. España: Civitas.
- Zenteno Trejo, B. Y. y Osorno Sánchez, A. (2015). *Elementos para el diseño de investigaciones jurídicas. Una perspectiva multidimensional*. México: Piso 15 Editores.



ANEXOS

ANEXO 01: INSTRUMENTO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS PARA DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL INICIAL, PRIMARIA, SECUNDARIA DE LA UGEL – PUNO

DIRECTOR 1

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: Director de Institución Educativa Integrada (tres niveles, inicial, primaria y secundaria) en Zona Urbana.

Tiempo que trabaja en la institución: Nueve (9) años.

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución que usted dirige?	Hace algún tiempo se ha regulado que las instituciones educativas tengan EIB, pero hay algunas situaciones que se han presentado, en mi institución educativa ha sido declarada EIB. Antes uno podía adjudicarse en una plaza con eib, pero ahora no se puede.
2. ¿Los docentes de la institución que usted dirige, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	Los docentes que hablan aimara o quechua, no lo utilizan porque no es necesario, porque todos los niños



	<p>hablan castellano, pero considero que, si es necesario conservar la lengua pero que no debe ser un requisito para el maestro conocer el idioma, porque se aleja mucho de la realidad. No lo hablamos, ni lo utilizamos para enseñar, como segunda lengua.</p> <p>No se utilizan los idiomas de forma cotidiana, pero se trata de enseñar algunas palabras, porque no es bueno perder el idioma.</p> <p>Mas que todo dificulta el hecho que un maestro no puede, por ejemplo, reasignarse, en mi caso no pude reasignarme a un aplaza en la ciudad por no tener la constancia, y en esa institución no se habla el idioma.</p>
<p>3. ¿La institución que usted dirige cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y/o aimara?</p> <p>¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?</p>	<p>Si tengo algunos estudiantes, un porcentaje mínimo. Todos los estudiantes hablan castellano, pero como una parte de la revitalización del idioma, por ejemplo, los estudiantes que provienen de familias que hablan este idioma, puede ser quechua o aimara, hemos participado en un concurso y hemos ganado porque la niña ha recitado en aimara, eso tampoco hay que perder no, porque esto va más allá de una constancia EIB, esta situación de la revitalización, para mi si afecta los derechos que tiene un profesional de trabajar en una institución educativa.</p>
<p>4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?</p>	<p>Sí. Antes se trabajaba sin necesidad que haya una ley, las instituciones educativas tratábamos de cumplir con esa revitalización, en años pasados cuando estaba en vigencia el proyecto curricular regional, nosotros trabajábamos bastante lo que era la revitalización del idioma, teníamos bastante sobre identificación de cultura, siendo uno de los principales el idioma.</p>



<p>5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en su institución?</p>	<p>No lo considero importante, porque en realidad no se utiliza, de forma estricta, por ejemplo, yo no domino ninguna de las dos lenguas, pero conozco algo del vocabulario y me parece importante que los niños aprendan, en algún momento se enseñaba los números, algunas palabras, los animales, en algún momento que trabaje en una institución que si era en zona aimara, era importante que yo conozca algunas palabras, porque era necesario.</p>
<p>6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzado de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?</p>	<p>En realidad, sí. Conozco un caso de una profesora que quedo en primer lugar en el ranking de nombramiento, y al momento del nombramiento, había plazas en la ciudad de puno y todas eran EIB, paradójicamente, ella se nombró en el distrito de Capachica que no tenía EIB, siendo en zona rural, donde los padres y los niños hablan el idioma originario, considerando que la docente tenía un buen puntaje en la PUN y en la entrevista, hubiera tenido un buen desempeño en la ciudad. Asimismo, docentes con muy bajo puntaje han obtenido plazas en la ciudad, solamente por contar con la constancia EIB, lo cual no debe ser, porque la trayectoria profesional de un docente también interesa, no solo la constancia EIB.</p>

DIRECTOR 2

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua



quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Director de Institución Educativa Integrada (tres niveles, inicial, primaria y secundaria) en Zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: Nueve (9) años

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución que usted dirige?	Estamos en ese proceso porque hay una nueva norma, pero, formalmente no aún.
2. ¿Los docentes de la institución que usted dirige, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No enseñan en aimara o en quechua. a pesar de que la norma lo establece, no. Hacen sus clases con el idioma nativo de los niños, que es el castellano.
3. ¿La institución que usted dirige cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	Si en un porcentaje mínimo, pero si hay, alumnos que tienen lenguas originarias. La mayoría tiene como segunda lengua el aimara o el quechua, todos hablan español.
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Si, se puede hacer talleres abiertos para que los estudiantes puedan fortalecer y además también como institución educativa, como somos una región donde predominan estos dos idiomas, se debería revalorizar esas lenguas, a través de esos talleres.
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en su institución?	No, porque todos los alumnos hablan español o castellano, no es un requisito imprescindible, no creo que debería ser.



6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzado de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Considero que sí, porque hace dos años atrás está priorizando el ministerio de educación, pero no me parece que sea una buena alternativa, que sea predominante su requisito de lengua originaria o tener constancia de EIB, porque muchos maestros que han estado en primeros puestos, han tenido que quedarse por este requisito.
--	---

DIRECTOR 3

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Director de Institución Educativa en Zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: Siete (7) años.

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución que usted dirige?	No, en la Institución los alumnos matriculados no son bilingües. El Ministerio de Educación ha considerado esta Institución como EIB, sin embargo, nosotros, haciendo un análisis no referencial, los padres y
--	--



	los abuelos si hablan el idioma originario, sin embargo, los mismos niños ya no tienen la lengua originaria como lengua materna.
2. ¿Los docentes de la institución que usted dirige, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No enseñan como tal el idioma, pero si se enseñan canciones o palabras, como partes del cuerpo, pero muy esporádicamente, no a diario.
3. ¿La institución que usted dirige cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	No, ya solo sus padres dominan esos idiomas, la gran mayoría de alumnos tienen como segunda lengua un idioma originario, pero todos se comunican perfectamente en español.
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Si, yo considero que es importante que los niños no pierdan esa identidad, pero métodos específicos no los manejamos, no conocemos.
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en su institución?	Considero que es necesario conocer el idioma, para poder comunicarse con los padres de familia, etc., sin embargo, no debería exigirse nivel intermedio o avanzado del idioma
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzando de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Si, porque es más difícil acceder a una plaza con el requisito de idioma avanzado.

DIRECTOR

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello,



la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Director de Institución Educativa en Zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: Ocho (8) años

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución donde usted labora?	No
2. ¿Los docentes de la institución donde usted labora, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	Se utiliza algunas palabras
3. ¿La institución donde usted labora cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	Si, son pocos, pero todos conocen el castellano, la gran mayoría no entiende los idiomas originarios
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Canciones, juegos, cuentos, adivinanzas etc.
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en la institución donde usted labora?	No, en las Instituciones Educativas Urbanas los niños vienen de casa con su lengua materna castellano, su segunda lengua sería quechua o aimara lengua de sus padres, pero en las Instituciones Educativas rurales es necesario que los docentes sepan hablar y entiendan la lengua originaria del lugar para que haya mejor comunicación con los lugareños.
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzando de idioma	No, pero es necesario que el profesional vaya preparado a las



originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Instituciones Educativas Bilingües y la mayoría está en medio rural, no tanto así para la Instituciones urbanas.
---	--

DIRECTOR 5

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Director de Institución Educativa en Zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: Seis (6) años

Fecha de la entrevista: 03 de enero de 2022.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución que usted dirige?	No, pero a profesora contratada si le piden EIB porque está considerada como una zona bilingüe, porque nuestros niños tienen raíces aimaras y tienen raíces quechuas, por esa razón lo consideran a pesar de que nosotros no hablamos ni en quechua ni el aimara
2. ¿Los docentes de la institución que usted dirige, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	de vez en cuando, pero no, cuando utilizan el quechua, tenemos profesoras bilingües, pero no lo



	utilizan en sus sesiones, sólo cuando el niño le pregunta.
<p>3. ¿La institución que usted dirige cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara?</p> <p>¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?</p>	<p>Hay uno o dos que así se han considerado, porque la mayoría, por ejemplo, cuando se les da la entrevista a los papás ellos dicen cuando les preguntamos cuando llenamos la ficha SIAGE, lengua materna, ellos dicen aimara, pero el niño habla aimara, no, nosotros sí pero el niño no, entonces en las entrevistas que hemos tenido solo dos niños han contestado que sí hablan aimara. para el 2022 tengo 126 niños.</p> <p>todos son castellano hablantes.</p>
<p>4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?</p>	<p>Yo creo que sí, pero esto tiene que empezar desde casa, por eso nosotros siempre recomendamos a los papás que les hablen en aimara o les hablen en quechua, desde casa, de esa manera el niño va a conocer, otros dicen para que profesora, nosotros hablamos aimara y quechua, eso no nos sirve mucho, entonces nosotros recomendamos que ellos les enseñen desde casa que hablen quechua y aimara, pero hay otras formas, como por ejemplo, nos han dado libros de quechua y aimara, y el niño lee, pero no hemos tenido oportunidad porque se vino la pandemia y no hemos logrado utilizar esas cartillas, de aimara y quechua, pero el poco tiempo que lo han utilizado le preguntaban a la profesora que significaba lo que decía ahí,</p>
<p>5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en su institución?</p>	<p>Personalmente, si todos mis niños hablan castellano me parece que no es requisito, pero si nosotros quisiéramos difundir o respetar nuestro idioma, si sería un requisito, y eso tendría que venir desde casa, y la ugel implementar el quechua y aimara, pero</p>



	los que no hablamos quechua o aimara nos dejarían de lado.
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzado de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Todos los docentes somos buenos, desde el momento que nos graduamos, estudiamos. muchos profesionales efectivamente son muy buenos, en la rama, y a veces, lamentablemente el no saber el quechua, no saber el aimara, a nosotros como docentes nos privan de esa oportunidad de mejoras en el trabajo, pero también a nivel de los niños, también se les privará de buenos docentes. yo considero que sí, el aimara y el quechua debe ser imprescindible en la zona rural, donde si hablan aimara y quechua, pero aquí en la ciudad el 100% de los niños habla el castellano y no utiliza el aimara, en la zona rural si debe ser obligatorio y es muy importante, porque es una forma de comunicarse en la lengua materna, pero aquí en Puno, la lengua materna es el castellano, en el 99.9% de los niños de la institución, entonces no me parece que sea imprescindible que el profesor sea quechua hablante y aimara hablante.

DIRECTOR

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.



Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Director de Institución Educativa en Zona Rural.**

Tiempo que trabaja en la institución: Once (11) años.

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución donde usted labora?	La IEI NO es EBI.
2. ¿Los docentes de la institución donde usted labora, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No.
3. ¿La institución donde usted labora cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	Si, algunos estudiantes son quechuahablantes o aimara hablantes.
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Si debe de haber métodos, pero yo los desconozco.
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en la institución donde usted labora?	No, por qué en básico significa que entiende y se puede comunicar.
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzando de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Si, por qué en Puno los niños y niñas no hablan su lengua originaria, más es el castellano

DIRECTOR 7

Consentimiento informado:



La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Director de Institución Educativa de Zona Rural.**

Tiempo que trabaja en la institución: Siete (7) años.

Fecha de la entrevista: 10 de enero de 2022.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución que usted dirige?	Sí, la institución donde yo laboro es de zona rural de Chucuito y estamos en la educación intercultural en EIB, ya que algunos de nuestros niños hablan y entienden también el idioma aimara y también el castellano, entonces somos una institución de revitalización.
2. ¿Los docentes de la institución que usted dirige, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	Sí, esporádicamente, sobre todo en los estudiantes de primeros grados, el aimara
3. ¿La institución que usted dirige cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	Sí, tan solamente tenemos el 15% de los estudiantes que tienen como lengua materna el aimara. No, todos, usted sabe, con el avance de la tecnología, con todos los medios que se nos presentan en la actualidad, pues realmente todos son castellanos, uno que otro, los que viven con sus abuelos, practican el aimara.



<p>4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?</p>	<p>Bueno, en cierta medida podría ser para algunos estudiantes, porque le digo, porque la mayoría de los padres de familia no quieren que a sus hijos les enseñemos el aimara, mientras el ministerio de educación y nuestro sistema educativo está apostando por esta educación intercultural bilingüe, pero realmente, si nosotros vamos in situ a las instituciones educativas, los padres de familia no quieren que les enseñemos a sus hijos en el idioma aimara, pero si aceptan el inglés, porque ellos dicen: si nosotros, maestra, ponemos a la institución educativa, hacemos todos los modos posibles para que nuestros hijos salgan adelante, ellos indican que es un retroceso el aimara, quieren que les enseñemos en inglés</p>
<p>5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en su institución?</p>	<p>Claro que sí, últimamente nuestro sistema educativo ha invertido mucho en este aspecto de intercultural bilingüe, hay muchas ganas de implementar, pero realmente los actores educativos que están en las instituciones o de repente las ONGs que nos visitan, no cumplen, porque los papás no quieren, los mismos docentes también no quieren, entonces hay instituciones educativas que son de fortalecimiento y hay instituciones educativas que son de revitalización, las de fortalecimiento tienen que escribir y hablar en aimara, y nos envían material educativo, que desde mi punto de vista es un retroceso, porque todos los textos son en aimara, los niños no quieren, pero si quieren textos en castellano. Esa es la falencia que se tiene en la zona rural, y también a nivel urbano se ha considerado este aspecto como una política educativa, pero ellos no han ido al lugar donde se debe elaborar y recoger las experiencias que tiene cada maestra.</p>



6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzado de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Claro que sí, porque la mayoría de nosotros hemos sido formados sin la educación intercultural bilingüe. Ahora si es un requisito para las diferentes carreras profesionales y sobre todo las de educación, pero el problema, que se puede tener una motivación grande, pero en el lugar de los hechos no se tiene los recursos para ello.
--	--

DIRECTOR 8

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Director de Institución Educativa Unidocente en Zona Rural.**

Tiempo que trabaja en la institución: Dos (2) años

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución que usted dirige?	No, en esta institución no se ha implementado, ya que no se requiere la constancia EIB o una profesora que hable idioma originario, a pesar de ser
--	--



	una institución unidocente de zona Rural 2.
2. ¿Los docentes de la institución que usted dirige, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No se utiliza ningún idioma, en el contexto el idioma predominante es el quechua, sin embargo, para comunicarme con los padres y los niños, utilizo el idioma castellano, los niños dominan el idioma castellano, por lo que no se requiere utilizar el idioma.
3. ¿La institución que usted dirige cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	Algunos niños si tienen como segunda lengua el quechua ya que sus padres y abuelos lo hablan, sin embargo, todos dominan el español, por eso nunca he tenido problemas de comunicación.
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Deben existir docentes con constancia EIB en zonas donde se requiere, es decir, en zona Rural, donde si se necesita fortalecer y revitalizar, pero en zonas urbanas no es necesario porque los niños no hablan estos idiomas. Sin embargo, hay muchas instituciones del medio urbano donde si están pidiendo obligatoriamente lengua originaria, cuando ningún niño o muy pocos tienen conocimiento, y en el sector rural, donde si se necesita, no requiere, entonces ahí hay un desbalance.
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en su institución?	En mi institución educativa no es imprescindible una maestra que tenga constancia intermedio o superior, sin embargo, en zonas lejanas o lugares donde el idioma neto es el idioma quechua o aimara.
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzando de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Si, ya que, para las contrataciones docentes y nombramientos, en los rankings los docentes con buenos puntajes han sido desplazados por otros docentes solamente por carecer de la constancia EIB, lo que perjudica tanto a docentes y estudiantes, además que existe un desbalance ya que en zona urbana todas las plazas que se



	habilitan son para docentes con EIB, sin embargo, en zona rural existen instituciones que no la requieren.
--	--

DIRECTORA 9

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Director de Institución Educativa Unidocente en Zona Rural.**

Tiempo que trabaja en la institución: Tres (3) años.

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución que usted dirige?	No se ha implementado, ya que no se requiere de constancia EIB para ser docente, a pesar de estar ubicada en zona rural.
2. ¿Los docentes de la institución que usted dirige, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	Todo se trabaja en idioma castellano, ya que todos los estudiantes dominan el idioma castellano.
3. ¿La institución que usted dirige cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara?	Si, existen niños que dominan el aimara, pero todos mis estudiantes conocen el idioma castellano.



¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Si, se debe revalorar los idiomas originarios, y buscar otras alternativas
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en su institución?	No considero que sea imprescindible
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzando de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Si, porque cuando queremos acceder a una plaza en zona urbana no se puede porque todas las plazas exigen constancia EIB.



DOCENTE 1

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Docente de Institución Educativa en Zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: dos (2) años.

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución donde usted labora?	No se ha implementado, esta institución no ha sido considerada como Institución Educativa EIB.
2. ¿Los docentes de la institución donde usted labora, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No, solamente enseñamos en Idioma español o castellano
3. ¿La institución donde usted labora cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	Si, tenemos bastantes estudiantes que hablan quechua o aimara, todos conocen el español



4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Si, hay bastantes métodos que se pueden implementar, sobre todo en zona rural
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en la institución donde usted labora?	No es indispensable, porque todos los niños hablan español, además no trabajamos con ese método.
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzando de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Si, porque no está bien establecido.

DOCENTE 2

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Docente de Institución Educativa en Zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: Ocho (8) años.

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución donde usted labora?	No se ha implementado.
--	------------------------



2. ¿Los docentes de la institución donde usted labora, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	incluimos algunos aprendizajes, ya que algunos estudiantes conocen estos idiomas, pero no se utiliza para comunicarse con los niños de forma cotidiana
3. ¿La institución donde usted labora cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	Hemos focalizado un promedio de 2 a 3 niños por aula, que tienen como lengua materna el quechua, pero todos conocen el idioma castellano.
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Sí, existen varias metodologías para promover el uso del idioma, sin embargo, considero que no debe ser una obligación, pero se puede implementar canciones
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en la institución donde usted labora?	No estoy de acuerdo porque de acuerdo a nuestros diagnósticos, no tenemos estudiantes que hablen únicamente quechua y aimara. además, que los aprendizajes que se imparten desde el ministerio de educación no integran las lenguas originarias. considerando que el nivel avanzado no es solamente el habla si no también la escritura, por lo que es completamente innecesario. Me parece importante mencionar que se están considerando EIB a las Instituciones Educativas en zona Urbana, porque las docentes, por tener conocimiento, que tanto la institución como las docentes recibirían algún tipo de bonificación. se hicieron registrar como bilingües en los diversos censos y encuestas,
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzando de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Se estaría vulnerando derechos de los niños, porque se les priva de una educación de calidad, pero se vulneran derechos laborales porque se discrimina a los docentes que no hablan idiomas originarios, también es importante que el idioma, la religión, etc. son aspectos que no deberían



	generar discriminación para acceder a un trabajo.
--	---

DOCENTE 3

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Director de Institución Educativa en Zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: Un (1) año.

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución donde usted labora?	No se ha implementado
2. ¿Los docentes de la institución donde usted labora, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No se utiliza
3. ¿La institución donde usted labora cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara?	Existen niños que conocen el idioma quechua, pero también conocen el idioma español. En Zona Urbana se da mucho que las plazas requieren



¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	constancia EIB, sin embargo, los niños no hablan el idioma.
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	claro, se puede reforzar el conocimiento que tienen los padres del idioma para que puedan transmitir a sus hijos
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en la institución donde usted labora?	Considero que no es necesario, teniendo en cuenta que existen pocas instituciones con niños que no conocen el idioma, sobre todo en zonas Urbanas donde todos conocen el idioma español.
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzado de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Sí, se vulnera el derecho de los niños y también de los docentes porque es discriminatorio.

DOCENTE 4

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Docente de Institución Educativa en Zona Rural.**



Tiempo que trabaja en la institución: Doce (12) años.

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución donde usted labora?	No se implementó.
2. ¿Los docentes de la institución donde usted labora, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No, porque los niños no hablan aimara o quechua, es más, todos hablan castellano
3. ¿La institución donde usted labora cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	Algunos hablan quechua o aimara, todos hablan castellano.
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Método de juegos.
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en la institución donde usted labora?	Si, en mi institución, para comunicarnos, socializarnos en la vida diaria, porque es Rural.
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzando de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	No, muy por el contrario, es importante hablar el quechua.

DOCENTE 5

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas



del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: Docente **de Institución Educativa de Zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: Cinco (5) años.

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución que usted dirige?	Sí, para la contratación de los docentes sí.
2. ¿Los docentes de la institución que usted dirige, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No mucho, pero si en algunas ocasiones.
3. ¿La institución que usted dirige cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	La verdad, los niños no hablan mucho los idiomas que menciona, más los papás y los abuelos, casi no dominan mucho los niños esos idiomas. Todos al 100% hablan el español.
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Si, podría ser como talleres o como el idioma inglés que se lleva, debería de implementarse con profesores capacitados en las lenguas, mas no que sea un requisito indispensable para todos los docentes
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en su institución?	No, porque se trabaja con niños pequeños, y solamente son algunas palabras que el niño aprende, más no van a aprender el hablar, porque eso lo va a ir aprendiendo poco a poco en primaria y secundaria
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzado de idioma originario se privan a los niños de tener	Yo creo que sí, porque en lo que es los aprendizajes realmente nos quita un poco de tiempo, el enseñarles el



mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	idioma que enseñarles los aprendizajes que deben ellos aprender.
---	--

DOCENTE 6

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Profesora de Institución Educativa de Zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: Cuatro (4) años.

Fecha de la entrevista: 04 de enero de 2022.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución que usted dirige?	No, porque los niños, su lengua materna es castellano, entonces no podemos implementar la educación bilingüe, porque esto se da más en casos de zonas rurales donde hay idiomas nativos.
2. ¿Los docentes de la institución que usted dirige, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No, porque la lengua materna de los niños es el castellano, entonces no hay necesidad de utilizar el quechua o el aimara



<p>3. ¿La institución que usted dirige cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara?</p> <p>¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?</p>	<p>No, tal vez los padres, pero como han migrado a la ciudad ellos hablan castellano. los niños tienen como lengua materna el castellano</p>
<p>4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?</p>	<p>Sí, yo pienso que estas lenguas se deben transmitir de manera oral, pero no impuesta, a través de canciones, de palabras que incluso en el castellano están insertadas, pero no de manera impuesta, y para mi incluso se debería trabajar en una educación intercultural pero no bilingüe.</p>
<p>5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en su institución?</p>	<p>No. no es indispensable porque su lengua materna es el castellano, no es indispensable, no atenta contra la lengua de los niños, más me parece un tanto discriminatorio.</p>
<p>6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzado de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?</p>	<p>Tal vez, pero más a los niños. se priva a los docentes de poder elegir una plaza libremente, anteriormente no estábamos focalizados como institución bilingüe y de un tiempo a esta parte ya lo han considerado así, y en nada nos beneficia tampoco, porque en el área rural donde sí hay instituciones bilingües, incluso los profesores son remunerados por este aspecto, pero en el área urbana donde la lengua principal es el castellano, no interfiere en nada no, la principal función de una lengua es la comunicación, y la comunicación es fluida, y los docentes se desenvuelven bien en la lengua en la que trabajan, pero si nosotros trabajamos en la parte intercultural, revalorar las costumbres, transmitir a los padres de familia, los juegos tradicionales, que con esto de la tecnología se está olvidando, la parte intercultural sí, pero lo bilingüe ya no es necesario, tenemos que adecuarnos también al tiempo que estamos viviendo.</p>



--	--

DOCENTE 7

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:

Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Docente de Institución Educativa en zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: Tres (3) años.

Fecha de la entrevista: 04 de enero de 2022.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución que usted dirige?	No, no se ha implementado
2. ¿Los docentes de la institución que usted dirige, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No
3. ¿La institución que usted dirige cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara?	Podría ser que de los 25 niños puede haber uno o dos, todos hablan castellano.



¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Sí, si hay muchos otros métodos, para fortalecer los idiomas
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en su institución?	Si la institución tiene a niños que hablan este idioma, si debería ser un requisito indispensable, pero si los niños tienen el castellano y el español como lengua materna, no debería ser un requisito indispensable.
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzado de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	En ese aspecto me parece que el ministerio y los entes encargados no hacen una buena distribución del EIB, porque hay lugares donde realmente los niños hablan el idioma originario, y necesariamente el docente debe tener conocimiento, pero hay instituciones donde no lo requiere, sin embargo, el ministerio hace el pedido de que tengan constancia EIB, ahí sería perjudicial.

DOCENTE 8

Consentimiento informado:

La entrevista tiene como finalidad contribuir con la investigación de tesis de pregrado de los alumnos Pilar Verónica Larrañaga Cáceres y Herbert Adolfo Cuadros Anco de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, dicha investigación se titula “EL REQUISITO DE IDIOMA ORIGINARIO INTERMEDIO O AVANZADO CONFORME LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE PUNO”, que tiene como objetivo analizar si el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado de lengua quechua o aimara de los docentes postulantes a una plaza en Instituciones Educativas del Sector Público, en zona urbana, vulnera el derecho de acceso al empleo. Por ello, la información proporcionada será para uso académico y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.

Objetivo:



Conocer las condiciones en que se encuentran las Instituciones Educativas del Sector Público, Inicial, Primaria y Secundaria en las Instituciones Educativas de Zona Urbana de la ciudad de Puno, en relación a la Educación Intercultural Bilingüe.

Datos Generales:

Cargo: **Docente de Educación de Institución Educativa en Zona Urbana.**

Tiempo que trabaja en la institución: Dos (2) años

Fecha de la entrevista: 15 de diciembre de 2021.

1. ¿Se ha implementado la educación intercultural bilingüe en la institución donde usted labora?	No se implementó, porque, como es zona urbana, todos hablan castellano, pero no hubo ningún problema, ya que mi persona habla el idioma aimara
2. ¿Los docentes de la institución donde usted labora, utilizan el idioma quechua o aimara al momento de enseñar sus clases diarias?	No.
3. ¿La institución donde usted labora cuenta con estudiantes que tienen como lengua materna el quechua y aimara? ¿Existen estudiantes que no conocen el idioma castellano, español?	No, y si hay, deben ser muy pocos. Todos los estudiantes hablan en idioma castellano.
4. ¿Considera usted que existen otros métodos para fortalecer los idiomas originarios?	Como hablo el idioma aimara, yo les enseño canciones en aimara, y algunas palabras básicas
5. ¿Considera imprescindible el requisito de dominio a nivel intermedio o avanzado del idioma quechua o aimara para trabajar en la institución donde usted labora?	Pienso que no es imprescindible, porque en la zona urbana todos hablan castellano, sólo sería en la zona rural, ya en caso extremo.
6. ¿Cree que con el requisito obligatorio de dominio intermedio o avanzando de idioma originario se privan a los niños de tener mejores docentes (que, no hablan dichos idiomas)?	Para las zonas urbanas un poco, ya que casi todos hablan castellano

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LAS SENTENCIAS DEL
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**



DATOS GENERALES			
Número de sentencia	Año de la sentencia	Tipo de proceso	Tema de la sentencia
ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL			
Descripción del contenido de los fundamentos expuestos en la sentencia del Tribunal Constitucional.			

ANEXO 04: INSTRUMENTO DE FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL Y RESUMEN BIBLIOGRÁFICO

DATOS GENERALES	
Tipo de documento	
Título	
Autor	
Fecha de publicación	
País o ciudad	
Editorial	



Contenido	
-----------	--