

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**NIVEL DE INAPLICACION DE LEY 29973
VULNERA DERECHO DEL TRABAJO EN
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL
DISTRITO DE HUACHO 2016**

PRESENTADO POR:

Sara Luisa Huaripata Laurente

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**

ASESOR:

Dr. Silvio Rivera Jiménez

HUACHO - 2019

**NIVEL DE INAPLICACION DE LEY 29973 VULNERA DERECHO DEL TRABAJO EN
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE HUACHO 2016**

Sara Luisa Huaripata Laurente



MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

HUACHO

2019



DEDICATORIA

A Dios por permitirme concluir el objetivo trazado.

A mi familia por su apoyo incondicional, en especial a mi esposo por ser fuente de inspiración en mi vida profesional.

Sara Luisa Huaripata Laurente



AGRADECIMIENTO

A mis hijos, esposo y Hermanos, quienes me motivan a seguir creciendo como profesional.

A mis padres quienes me enseñaron a asumir retos y concluirlos.

Sara Luisa Huaripata Laurente

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Descripción de la realidad problemática	11
1.2 Formulación del problema	122
1.2.1 Problema general	12
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 Justificación de la investigación	13
1.5 Delimitaciones del estudio	14
1.6 Viabilidad del estudio	14
CAPÍTULO II	155
MARCO TEÓRICO	155
II. Marco teórico	155
2.1 Antecedentes de la investigación	155
2.1.1 Investigaciones internacionales	155
2.1.2 Investigaciones nacionales	17
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Definición de términos básicos	86
2.4 Hipótesis de investigación	87
2.4.1 Hipótesis general	87
2.4.2 Hipótesis específicas	87
2.5 Operacionalización de las variables	87
CAPÍTULO III	89
METODOLOGÍA	89
3.1 Diseño metodológico	93
3.2 Población y muestra	93

3.2.1	Población	93
3.2.2	Muestra	93
3.3	Técnicas de recolección de datos	95
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	95
CAPÍTULO IV		92
RESULTADOS		92
4.1	Análisis de resultados	96
4.1.1.	Tablas	96
CAPÍTULO V		107
DISCUSIÓN		107
5.1	Discusión de resultados	107
CAPÍTULO VI		108
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		108
6.1	Conclusiones	110
6.2	Recomendaciones	110
REFERENCIAS		110
7.1	Fuentes documentales	111
7.2	Fuentes bibliográficas	112
7.3	Fuentes hemerográficas	112
5.4	Fuentes electrónicas	113
Anexo 1: Instrumento para la toma de datos		113



RESUMEN

La investigación materia de presentación se desarrolló utilizando un enfoque cualitativo y cuantitativo (mixto) el estudio es cualitativo en virtud al tema nivel de inaplicación de la Ley N° 29973 que vulnera el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el distrito de Huacho 2016, pero a la vez también se realiza un estudio cuantitativo, debido a que después de un trabajo de campo, estadísticamente se busca averiguar si las instituciones públicas y privadas cumplen con aplicar la ley 29973.

En esta tesis se ha tomado en cuenta la opinión de los tratadistas y especialistas más reconocidos de nuestro medio, de igual manera se analizó las opiniones de las personas con discapacidad inscritos en la OMAPED HUACHO (funcionarios, personas con discapacidad, asistentes administrativos, abogados especializados en materia laboral)

La investigación ha tenido como fundamento la resolución del problema ¿Cómo se viene aplicando la Ley 29973, respecto al derecho del trabajo de las personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016?, para lo cual se recogió de la OMAPED durante el año 2016, la misma que ha servido para contrastar con las variables de la investigación.

El método utilizado, es el jurídico inferencial que implica analizar e inferir el comportamiento de una muestra de estudio para luego observar y describir, sin manipular dicho comportamiento, la técnica para dicha recolección ha sido la encuesta, la misma que aparece en el capítulo denominado resultados.

La hipótesis planteada fue: Existe un alto nivel de relación entre la inaplicación de Ley N° 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016.

Las conclusiones a la que se arribó en la presente investigación fue que se comprobó la hipótesis principal, toda vez que, no existe una voluntad de cumplir con Ley N° 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad.

Palabras clave: Derecho al trabajo, personas con discapacidad, inaplicación de la ley, derecho laboral.

ABSTRACT

The subject matter research was developed using a qualitative and quantitative approach (mixed) the study is qualitative by virtue of the level of non-application of Law No. 29973 that violates the right to work of people with disabilities in the district of Huacho 2016, but at the same time a quantitative study is also carried out, because after a fieldwork, statistically it is sought to find out if the public and private institutions comply with the application of law 29973.

This thesis has taken into account the opinion of the most renowned writers and specialists of our environment, likewise analyzed the opinions of people with disabilities enrolled in the OMAPED HUACHO (officials, assistants, lawyers specialized in labor matters).

The investigation has been based on the resolution of the problem. How is Law 29973 being applied regarding the right to work of people with disabilities in the district of Huacho in 2016?, for which the information of the OMAPED was collected of the Provincial Municipality of Huaura during 2016, which has served to contrast with the variables of the investigation.

The method used is the legal inference that involves analyzing and inferring the behavior of a study sample to then observe and describe, without manipulating such behavior, the technique for such collection has been the survey, which appears in the chapter called results.

The hypothesis proposed was, There is a high level of relationship between the non-application of Law No. 29973 and the right to work of people with disabilities in the district of Huacho in 2016.

The conclusions reached in the present investigation were that the main hypothesis was verified, since there is no willingness to comply with Law No. 29973 and the right to work for people with disabilities.

Keywords: right to work; people with disabilities, non-application of the law, preferential labor law.

Haga clic aquí para escribir texto.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como propósito investigar respecto al NIVEL DE INAPLICACION DE LEY 29973 VULNERA DERECHO DEL TRABAJO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE HUACHO 2016, problemática a nivel teórico que permite analizar los alcances de la ley aludida, la misma que se estableció con un propósito, pero que, en la práctica, no se utiliza.

En tal sentido con el presente trabajo se analiza y propone plantear soluciones y se ha estructurado con los siguientes capítulos:

En el Primer Capítulo se plantea el Problema, el mismo que constituye el derrotero de toda la investigación, siendo esta parte de la investigación, la base o cimiento de toda la investigación por lo que es necesario identificar la problemática desde una óptica pragmática, el mismo que se aprecia a partir de que, no se aplica con efectividad, lo que vulnera el derecho de las personas discapacitadas, así pues se ha formulado los problemas encontrados, fijando los objetivos de la investigación y justificando la investigación.

En el Segundo Capítulo se desarrolla el marco teórico en el que se establece los antecedentes de la investigación, esto es, las investigaciones previas que apoyan y avalan la propuesta de trabajo; las bases teóricas, en la que se hace uso de la literatura jurídica, la base legal, en la que se hace un estudio de la legislación nacional.

En el Tercer Capítulo se tiene la Metodología empleada, así como los diseños científicos utilizados; población y muestra, siendo la muestra: Jueces, Asistentes judiciales, Abogados, usuarios. Así como los documentos, conformados por encuestas; se ha realizado la operacionalización de variables e indicadores; técnicas e instrumentos de recolección de datos; y, técnicas para el procesamiento de información.

Respecto al Cuarto Capítulo de la investigación se tiene los Resultados obtenidos de las encuestas, producto de las respuestas que dieron según la muestra de estudio, en el que se aprecia el real conocimiento e inquietudes de la muestra encuestada.

En el Quinto Capítulo se ubica la discusión, tópico en el que se analiza y contrasta la hipótesis con la información recabada y los resultados obtenidos; formulando las conclusiones arribadas, en donde se consignan los resultados de las pruebas, las ideas esenciales obtenidas y las soluciones logradas y finalmente las recomendaciones.

En el Sexto Capítulo contiene las fuentes de información de la investigación, que está conformada por las fuentes bibliográficas, que consisten en ensayos, manuales y obras monográficas; hemerográficas, que consisten en revistas especializadas; documentales, expedientes judiciales, Resoluciones administrativas.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Recientes encuestas, y estudios de INEI han advertido que el año 2013, un millón y medio de personas viven con alguna discapacidad en el Perú. Así pues, más del 5% de la población tiene limitación para moverse, para ver, para oír, para entender, para relacionarse con los demás o para comunicarse, lo que le genera grandes y graves problemas, pero no le impide desarrollar, pero con un esfuerzo nada comparable con lo que realiza una persona con todas sus facultades físicas y mentales.

Se han realizado diferentes actividades con el propósito de beneficiar a estas personas de allí que, organizaciones como la Teletón publicó un interesante manual sobre cómo usar el lenguaje en materia de discapacidad. Señaló que lo correcto es decir “persona en situación de discapacidad” porque antepone la calidad de la persona y sus derechos a la situación de discapacidad, lo que pone en relevancia lo que reconoce como un derecho fundamental, nuestra constitución. Esto permite eliminarse los términos inválido, minusválido, discapacitado y lisiado que en el siglo pasado si se reconocía e incluso a los años se les daba tal denominación.

La discapacidad no es una enfermedad sino una condición, por lo tanto, no se sufre sino se tiene, se vive con ella, por lo tanto, las normas positivas deben darle una tutela real y efectiva, como aquello que debemos ser una sociedad inclusiva y no discriminante, dentro de ese contexto se han expedido leyes que buscan darle un tratamiento especial a las personas con discapacidad como es la Ley N°29973.

Nuestra provincia de Huacho, no es ajena al incumplimiento de la Ley N°29973, la cual garantiza los derechos de las personas con discapacidad, incumplimiento que vienen de las diversas instituciones públicas y/o privadas de nuestra provincia al momento de elaborar sus convocatorias laborales, que si bien es cierto le dan esa consideración, pero en la práctica no hay un cumplimiento efectivo.

La Ley N° 29973, en su artículo 45.1 señala que, “Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás, en un trabajo elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables” situación que no se viene cumpliendo de manera regular en nuestra localidad.

Esta investigación pretende demostrar este problema, y que debe tener un tratamiento especial y el cumplimiento irrestricto de las normas, caso contrario, la desatención a los discapacitados se asentará cada vez más afectando en muchos de sus derechos fundamentales y legales.

En ese sentido, como alternativas de solución a la problemática que existe en la localidad de Huacho y que no podido ser resuelto lo constituyen las diferentes instancias y entes administrativos como la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) de Huacho, que es un servicio que la municipalidad brinda a sus vecinos en situación de discapacidad, pero que debe ser efectiva.

Entonces, corresponde que estos entes gubernamentales deben brindar servicios a los vecinos en situación de discapacidad, facilitando y promoviendo la adecuada concertación entre sus necesidades con las instituciones del sector público y privado, promoviendo así su integración a la sociedad, muchas veces, no considerada por diferentes empresas por intereses económicos, afectando así, a las personas con discapacidad.

1.2 Formulación del problema

De lo expuesto considero pertinente el planteamiento de las siguientes preguntas que se pretenderán resolver en esta investigación:

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de inaplicación de Ley N° 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se viene aplicando la Ley 29973, respecto al derecho del trabajo de las personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016?

¿Cuáles son los factores que impiden que la Ley 29973, en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad se aplique en el distrito de Huacho en el año 2016?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cuál es el nivel de inaplicación de Ley N° 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar cómo se viene aplicando la Ley 29973, respecto al derecho del trabajo de las personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016.

Determinar cuáles son los factores que impiden que la Ley 29973, en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad se aplique en el distrito de Huacho en el año 2016.

1.4 Justificación de la investigación

Esta investigación se justifica porque tiene relevancia teórica, social y práctica, toda vez que en la actualidad, existe un conjunto de derechos de las personas con discapacidad que en el siglo pasado no los tenían.

La normativa laboral ha tomado una relevancia importante, que busca garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, sobre todo de protección de los derechos fundamentales de las personas.

Con ello, se busca promover una normativa innovadora de acorde a nuestra realidad actual.

El objeto de la presente investigación es buscar solucionar un problema en el ámbito laboral, esto es que la Ley sobre las personas que tienen derecho al trabajo, no son atendidas.

De otro lado, la presente investigación se justifica en la medida que se utilizó procedimientos, técnicas, estrategias de investigación que conocemos y nos permitió

la búsqueda de recolección de datos de sistematización y la utilización de instrumentos estadísticos para probar las hipótesis.

La utilización de esta metodología nos permite por un lado dar a conocer la confiabilidad de los instrumentos utilizados y así mismo serviría como modelo para otros trabajos de investigación referidos a similares temáticas.

Finalmente, esta investigación se justifica en el ámbito social y práctico, por cuanto existe la necesidad de sensibilizar a los operadores administrativos con el propósito de que motiven debidamente sus actuaciones administrativas.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Esta investigación se realizará en la Municipalidad Provincial de Huaura, que comprende la Oficina Municipal de Apoyo a Personas con Discapacidad (OMAPED), por lo tanto, su alcance es regional.

1.5.2. Delimitación temporal

Para esta investigación se utilizará información que corresponde a Municipalidad Provincial de Huaura, que comprende la Oficina Municipal de Apoyo a Personas con Discapacidad (OMAPED), que corresponde al periodo comprendido entre los años 2016.

1.6 Viabilidad del estudio

Para el desarrollo de la presente investigación se cuenta con la capacidad logística (información suministrada por la Municipalidad Provincial de Huaura, que comprendiendo la oficina Municipal de Apoyo a Personas con Discapacidad (OMAPED), de igual manera se cuenta con los recursos humanos correspondientes toda vez que contamos con el apoyo de personal de la Oficina Municipal de Apoyo a Personas con Discapacidad periodo 2016.

Ahora sobre el recurso financiero, siendo que la información para la realización de la presente investigación provendrá de los recursos propios.

Finalmente, sobre la literatura para la investigación, hay tratadistas de la doctrina internacional y nacional, también jurisprudencia nacional y tesis en materia laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

II. Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

La presente investigación se motivó al observar la problemática que existe sobre la inaplicación de la Ley 29973, ley que garantiza el derecho al trabajo entre otros derechos de las personas con discapacidad, las cuales vienen siendo ignoradas por las diferentes instituciones públicas y privadas, quienes al no cumplir o aplicar la mencionada Ley estarían vulnerando derechos garantizados en la Ley 29973, así mismo en nuestra constitución.

Esta tesis busca estudiar el nivel de inaplicación de la Ley 29973 por las diferentes instituciones públicas y/o privadas, para ello tomaremos en cuenta diferentes investigaciones que tratan el tema.

Osorio Sandra Lucia (2004), en la investigación "Inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile" el objetivo fue conocer la situación que viven las personas con discapacidad en cuanto a lo laboral, Las conclusiones encontradas fueron:

1.- Que la relación existente entre el nivel de educación alcanzado por las personas con discapacidad y la condición laboral que viven las personas con discapacidad se refleja en ninguna de las que no asistieron a la educación formal se encontraba trabajando en el periodo en que se realizó la encuesta, las personas que no alcanzaron a tener la enseñanza media completa la mitad no trabajaba y muy pocos de ellos lo hacían.

2.- Las personas con discapacidad que al menos alcanzaron a completar la enseñanza media o su equivalente presentaban índices un poco más elevados de ocupación, lo cual implicaba que había menos personas con discapacidad con ese nivel educativo desocupadas.

3.-Las personas con discapacidad que lograron llegar y terminar la educación superior, ninguna trabajaba, pero sí buscaban empleo, por lo tanto las personas con

discapacidad que al menos tienen la enseñanza media completa, logran mayores tasas de ocupación que las personas que tienen menos nivel de educación, lo cual se explica porque son mano de obra más calificada. Entonces, se hace necesario dar cuenta de que, la mayoría de las personas con discapacidad tiene dificultades en su desarrollo personal y académico, no logrando un potencial y conocimientos adecuados para desempeñarse laboralmente y poder lograr satisfacción en ese ámbito a lo largo de su vida y se corroboró que las personas con discapacidad que tienen mayor grado de dificultad para desplazarse tienen menos posibilidades de trabajar y la mayoría de estas personas tienen que enfrentar variados obstáculos, siendo los más comunes la falta de ascensores, de rampas y de mobiliario adecuado para desarrollar sus funciones.

4.- Finalmente llega a la conclusión que la ignorancia de la mayor parte de las personas con discapacidad con respecto a la Ley de Integración Social para las Personas con Discapacidad, la cual puede ser un indicio de la falta de información otorgada a estas personas, o simplemente es la prueba de que existe poca preocupación del gobierno en cuanto se refiere a la problemática social expuesta en la investigación que obviamente involucra a todos y a cada uno de los miembros que componen la sociedad y las pocas personas que conocen la ley, en su mayoría tienen una mala percepción u opinión de ésta, debido a que piensan que no cumple con su propósito de insertar socialmente, y mucho menos de insertar laboralmente a las personas con discapacidad. El instrumento para la recolección de información en esta investigación fue la encuesta, un cuestionario elaborado y testado por un grupo de expertos, compuesto tanto por profesionales de la estadística como de salud y por representantes del colectivo de personas con discapacidad.

Lisandra Romero (2011) Tesis, Titulado "Diagnostico al proceso de inclusión de las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas de los municipios Iribarren y Palavecino del Estado de Lara, periodo 2011," en la que arriba a las siguientes conclusiones en cuanto a las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas:

1.- Es evidente que la mayoría de las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas de los Municipios de Iribarren y Palavecino del estado de Lara, son de sexo masculino, superan los 25 años de edad, no han alcanzado el bachillerato, aunado a esto presentan discapacidad auditiva y en otros casos cognitiva, en tal

sentido por el perfil profesional que poseen es asignado el cargo de obrero { a) o aseo {a).

2.- En otra conclusión manifiesta, que en lo atinente al conocimiento de la normativa legal, todos poseen la clasificación y calificación de la discapacidad requisito indispensable para optar a un empleo, consideran que el gobierno debe reforzar las medidas adoptadas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para así brindarles la oportunidad de trabajar a otras personas de su misma condición.

3.- Así mismo en una de sus conclusiones arriba, en cuanto al grado de aceptación de las personas con discapacidad en las empresas privadas, se evidencio que la mayoría se siente a gusto realizando su trabajo, son considerados en las relaciones interpersonales en su entorno laboral, a pesar de que coexiste un grado de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo y de barreras arquitectónicas en las áreas de trabajo, sin embargo las personas con discapacidad son cumplidoras del horario de trabajo así como también de las normas implementadas en las empresas, manifiestan poseer herramientas necesarias para realizar con éxitos su trabajo. Los Instrumentos utilizados para la recolección de información en el desarrollo de esta investigación contemplan dos cuestionarios de encuesta de preguntas semiestructuradas y el cuestionario consiste en un conjunto de ítems presentados en formas de afirmaciones o juicios para recoger y almacenar información. El cuestionario se aplicó a los gerentes de recursos humanos de las empresas ya las personas con discapacidad que laboran en las empresas debido a que estos facilitan el nivel de profundidad y de interacción con cada encuestado y proporcionar mayor información para la investigación <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/362/TP%20%20UNH%20DERECHO%200009.pdf?sequence=1>

2.1.2 Investigaciones nacionales

Maldonado Zambrano. (2005) Tesis titulado "Exclusión o Discriminación, el Caso de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Peruano, cuyo objetivo fue conocer la problemática de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1.- Una de las conclusiones a la que llega es que, en los últimos años las personas con discapacidad y sus familiares han logrado a través de sus organizaciones captar

la atención del Estado y del resto de la sociedad peruana respecto condiciones de marginación y exclusión social.

2.- Así mismo en otras de las conclusiones evidencia que este esfuerzo se plasmó en el logro de la promulgación de la ley 27050, conocida como la "Ley General de las Personas con Discapacidad", durante el gobierno de Alberto Fujimori. Sin duda, el más importante ha sido la formulación e implementación del "Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2003-2007", el plan tiene múltiples limitaciones y carencias.

3.- En el estudio encontramos que las condiciones laborales de las personas con discapacidad son particularmente difíciles, alrededor del 76% en condición de inactivas y cuando participan en el mercado laboral se enfrentan a una tasa de desempleo que es 70% más alta que para el caso de las personas sin discapacidad. Aquí las diferencias de género son importantes. La brecha en términos de tasa de participación entre la población con y sin discapacidad es cerca del 50% para el caso de los hombres y de 34% para el caso de las mujeres con discapacidad en el año 2002. Para el 2003, dicha brecha era de 44% y 38% respectivamente. Para esta investigación fueron utilizados los datos de la Encuesta Nacional de Hogares del 11 Trimestre de 2003 llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo. La metodología utilizada es la sugerida por Baldwin y Johnson (1994) basada en la propuesta por Femmers (1983) la cual es una variante de la metodología de descomposición salarial que se desprende de la propuesta seminal de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Las estimaciones muestran que el componente no explicado de la descomposición salarial es del orden del 40%, indicando con ello que las personas con discapacidad padecen, además de exclusión, discriminación salarial. Sin embargo, dado el limitado tamaño de la muestra disponible y la ausencia de controles que aproximen adecuadamente el impacto de la discapacidad sobre la productividad, nuestros estimados deben ser considerados tentativos.

Un trabajo realizado en la Universidad Privada del Norte -Trujillo, de José Ramón Seminario Ríos (2012) cuyo título es: "Eficacia de la ley General de la Persona con Discapacidad N° 27050", Cuyo trabajo pretende aportar que: Es urgente, justo y necesario que se inicie un programa de acciones debidas, para que las personas con discapacidad, sean integradas o reintegradas a la sociedad, a su centro de estudios o de trabajo y al deporte. De esta forma la persona discapacitada, comenzará a sentirse

importante y que tiene derecho a una vida mejor de la que soporta en estos momentos de aflicción, de indiferencia, de discriminación y de escaso sentimiento humano.

<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/78/Seminario%20Rios%2C%20Jos%C3%A9%20Ramon.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Miluska Milagritos Huamán Cerna y Víctor Eduardo Muñoz Flores desarrollaron la tesis “EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL”, realizada en la UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO DE CAJAMARCA (2016) los señalan que:

Las personas con discapacidad en nuestro país forman parte de los estratos más invisibilizados y excluidos de la población. Son víctimas de frecuentes múltiples y agravadas formas de discriminación que les impiden ejercer plenamente sus libertades y derechos básicos. (Defensoría del Pueblo, 2015, p. 1).

Es por ello que nuestra normatividad nacional ha dictado normas de estricto cumplimiento, amparadas en tratados internacionales, esto con el afán de proteger sus los derechos de las personas con discapacidad.

El sistema jurídico peruano actualmente protege los derechos laborales de las Personas con Discapacidad por medio de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, promovido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, supervisado por el CONADIS y SERVIR, a nivel Internacional tenemos los tratados que versan sobre Derechos Humanos, entre ellos la “Convención Americana sobre Derechos Humanos” Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad” y aquellas que protegen los Derechos Laborales de toda persona como es la “Organización Internacional del Trabajo – OIT”.

Las personas con discapacidad se enfrentan a diversas barreras, actitudes negativas o prejuicios que dificultan su participación en la sociedad. Las personas con discapacidad forman parte de los estratos más invisibilizados y excluidos de la población. Son víctimas frecuentes de múltiples y agravadas formas de discriminación que les impiden ejercer plenamente libertades y derechos básicos,

como la igualdad ante la ley, la libertad de tránsito, el derecho al sufragio, a la educación, al trabajo, a la salud, entre otros (Defensoría del Pueblo, 2016, p. 01)

2.2 Bases teóricas

En la presente investigación se tomó en cuenta diferentes definiciones autores y juristas conocedores del tema laboral.

Para ello tomare en cuenta puntos importantes que ayudaran a la investigación; se abarcara el derecho del trabajo o laboral en forma extensa, asimismo se enfocara el derecho de trabajo de las personas con discapacidad con el fin de hallar las deficiencias que presenta la mencionada ley, en busca de alternativas de solución a favor de las personas con discapacidad.

2.2.1. Derecho de Trabajo

2.2.1.1. Definición de Derecho al Trabajo

Rendón Vásquez (2007) p. 10. Señala que el trabajo debe ser efectuado libremente por el trabajador y tener como finalidad para él la percepción de una remuneración u otro ingreso económico. No importa que esa actividad sea habitual o no, pues se supone que quien la realiza lo hace por la necesidad de obtener un ingreso. Ello mismo excluye del campo de aplicación del derecho del trabajo al trabajo recreativo y al prestado en forma voluntaria y sin pago como colaboración temporal de ayuda benéfica.

Sin embargo, el objeto más importante de regulación jurídica del Derecho al Trabajo, por su magnitud y significación económica, sigue siendo el trabajo asalariado, como forma de la relación laboral capitalista. El marco legal de esta actividad es el *contrato de trabajo*, el cual puede ser definido, por una parte, como el acuerdo por el cual una persona se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para otra por una remuneración; y, por otra, como la ejecución de este contrato mediante la prestación de trabajo y el pago de las remuneración.

Arévalo Vela (2012) p. 11 y 12. Establecido ya que clase de trabajo es que regula el Derecho de Trabajo, resulta necesario establecer una definición académicamente aceptable de dicha disciplina jurídica, para lo cual creemos conveniente establecer como válidas algunas proposiciones, obtenidas deductivamente de la revisión de la doctrina más autorizada: a) derecho, es un conjunto de normas jurídicas que regulan la vida del hombre en sociedad; b) el trabajo, es una actividad productiva prestada por cuenta ajena en forma personal y subordinada a cambio de un ingreso económico; c) la protección del derecho del trabajador debe ser a finalidad de las normas jurídicas laborales.

Partiendo de las premisas indicadas en el párrafo anterior podemos construir la siguiente definición “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que, con la finalidad de proteger los derechos del trabajador, regulan la prestación del trabajo humano productivo, efectuada por cuenta ajena en forma dependiente, subordinada y remunerada.

La definición anterior no implica aceptar que otras formas de trabajo humano no sean reconocidas por el derecho, como es el caso del trabajo independiente, el trabajo comunal, el trabajo voluntario; etc; sino que dichas formas de trabajo no se encuentran dentro del ámbito del Derecho del Trabajo.

José Marcos Gómez Puerta (2013) en su tesis “creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual” desarrollado en San Vicente del Raspeig – España, hace referencia a que tras el paso de los años de las últimas décadas, se han producido diversos cambios en lo que respecta a las personas con discapacidad, cabe destacar en primer lugar la segregación generada en contra de las personas con discapacidad, así como principios de normalización e integración, del mismo modo se debe de tener en cuenta la normatividad tanto en el ámbito nacional como internacional, pero sobre todo el cambio en relación a la concepción que se tiene sobre las personas con discapacidad intelectual.

Esta tesis es interesante en la medida que propone que se debe incluir en la sociedad y en las escuelas a las personas con discapacidad, a fin de que participen activamente en el mundo, y estas ejerzan sus derechos de manera

plena en el sector laboral, para generar así su inserción laboral, dado que se considera que el trabajo presenta un elemento básico para el desarrollo de su vida, y un recurso de normalización e inserción social, así como de mejora de su autonomía.

Se debe de tener en cuenta que el Sr. Gómez en su tesis, se topa con una realidad en la que las personas con discapacidad coexisten con problemas importantes en materia de empleo, teniendo mayor dificultad para ingresar al mundo laboral, y en consecuencia presentan bajas tasas de empleo. Esta tesis de investigación se torna muy interesante en razón a que ven la probabilidad de incorporar a la persona con discapacidad dentro de la sociedad, y su inserción laboral dentro de las entidades de trabajo.

http://rberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4028/Crecencias_y_percepcion_es_acerca_de_las_posibilidades_laborales.pdf?sequence=1

Arévalo Vela (2012) p. 9. Señala que “Para poder iniciarnos en el estudio del Derecho del Trabajo, es necesario tener una noción previa de lo que debe entenderse por trabajo, y más específicamente del tipo de trabajo que es objeto la regulación por esta disciplina.

Si buscamos el significado etimológico de la palabra trabajo encontramos que, CAMPOS nos dice al respecto “...La palabra trabajo podría venir de la voz latina trabs-trabis, que significa “traba.”, “obstáculo”, “dificultad.” Es consecuencia, según esta acepción, el trabajo sería la lucha del hombre contra las dificultades para satisfacer sus necesidades.

El mismo autor considera que “otra expresión latina de la cual podría derivarse la palabra es *tripalium*, con la que designaba en la antigüedad un instrumento de tortura compuesto por tres piezas. Ella se derivó posteriormente en el verbo tripaliare, que significaba simultáneamente trabajar y sufrir.” De acuerdo con este significado el trabajo sería sinónimo de penuria, tortura o pena.

Coincidiendo con este último significado etimológico, históricamente el trabajo ha sido considerado como un castigo o una maldición divina; así tenemos que la SANTA BIBLIA, en el libro de Génesis 3, 19, señala que Dios impuso como castigo a Adán el que tuviera que trabajar para comer; al respecto, nos dice lo siguiente. “mediante el sudor de tu rostro comerás el pan,

hasta que vuelvas a *confundirte* con la tierra de que fuiste formado: puesto que polvo eres, y a ser polvo, tornarás.”

Desde el punto gramatical, LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA presenta varias acepciones del término trabajo; sin embargo, para este estudio nos resulta especialmente interesante aquella que conceptúe el trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraprestación al capital.”

Esta concepción de trabajo íntimamente ligado a la idea de transformación del medio y generación de riqueza.

Sin embargo, no toda forma de trabajo del hombre es materia de regulación por el derecho al trabajo, sino solamente aquel que reúna las características que se indican en los párrafos siguientes:

Comúnmente utilizamos la expresión “trabajo” como sinónimo de toda actividad que realizamos para alcanzar un fin; así por ejemplo, consideramos como trabajo el estudio, los quehaceres domésticos, las faenas comunales, el ejercicio de una actividad comercial por nuestra propia cuenta y riesgo, la prestación de servicios profesionales en forma independiente y todas aquellas actividades que impliquen un esfuerzo físico o mental, sin importar a quién benefician, el móvil que nos lleva a realizarlas, la manera como las ejecutamos, o si percibimos alguna ventaja o recompensa por ellas. Sin embargo para el derecho de trabajo no toda actividad que implique un esfuerzo físico o mental puede ser considerado dentro de su ámbito de regulación, sino aquella que cumpla con ciertas características, que según la doctrina son: *trabajo personal, productivo, por cuenta ajena, libre y dependiente.*

2.2.1.2. Naturaleza jurídica

Arévalo Vela (2012) p. 13. Señala que, “sobre la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo se discute en la Doctrina si esta disciplina jurídica pertenece al derecho público (el brasilero Mascaro Nascimento y la ecuatoriana Robalino Bolle, defienden esa posición), el Derecho Privado (el peruano Rendón Vásquez y el argentino De Diego, se adhieren a esta segunda

posición) o es un derecho mixto (el español Montoya Melgar y el paraguayo Frescura y Candía coinciden con esta tercera posición).

Nosotros consideramos que el Derecho del Trabajo es un Derecho Mixto, pues, toma del Derecho público el intervencionismo estatal para evitar excesos del empleador; pero también participa del Derecho Privado, pues, la relación laboral nace de la decisión libre de las partes que deciden vincularse mediante un contrato de trabajo.

2.2.1.3 División del Derecho del Trabajo

El Derecho de Trabajo puede dividirse de la manera siguiente:

- a) Derecho de Trabajo individual: Regula las relaciones derivadas del contrato individual de trabajo.
- b) Derecho de Trabajo Colectivo: Regula las relaciones derivadas de la sindicalización, negociación colectiva y huelga.
- c) Derecho Procesal de Trabajo: Regula la solución heterogénea de los conflictos de trabajo individual o colectivo, sean estos entre los trabajadores individuales u organizados sindicalmente, y sus empleadores; así como surgidos entre los trabajadores con sus organizaciones sindicales.

2.2.1.4 Relaciones con otras ramas del Derecho

Desde su nacimiento el Derecho de Trabajo ha tenido fuertes relaciones con otras disciplinas del saber jurídico como lo explicaremos a continuación:

a) Relaciones con el Derecho Constitucional

El Derecho Constitucional, es una rama del Derecho Público cuyo objeto de estudio es la Constitución y las normas jurídicas que regulan las instituciones políticas en ella consagradas.

A partir de la segunda década del Siglo XX, con la constitución mexicana de Queretaro de 1917 y la constitución alemana de 1919, se inicia en el Derecho el constitucionalismo social, que considera la inclusión en el texto de las constituciones de normas relacionadas con el trabajo, lo que ha llevado a que se hable de un Derecho Constitucional del Trabajo.

La constitucionalización de los Derechos Laborales resulta de gran importancia, pues la disposición de la jerarquía infraconstitucional que se promulguen no podrá estar en contradicción con el texto constitucional.

En la actual constitución, promulgada el 29 de diciembre del 1993, encontramos que en sus artículos 22° al 29° contienen disposiciones relacionadas al trabajo, las mismas que deben servir de fundamento para la política laboral del estado.

b) Relaciones con el Derecho Administrativo

El Derecho Administrativo es una rama del Derecho público que tiene por objeto de estudio las disposiciones legales que regulan la administración de los servicios públicos; así como la jurisprudencia y la doctrina aplicable al funcionamiento y estructura de la administración.

En cada todos los países del mundo existe un sector de la administración pública dedicado a la atención de los asuntos relacionados con el trabajo y el empleo, que en Perú resulta ser el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

c) Relaciones con el Derecho Civil

El Derecho Civil, es un conjunto de normas que regulan los vínculos jurídicos, sean de carácter personal o patrimonial, entre los sujetos del derecho reconocido en el ordenamiento jurídico.

Las relaciones entre el Derecho Civil y el Derecho Laboral son de complementariedad, es decir las normas civiles se aplican a los asuntos laborales, siempre que sean compatibles con la filosofía del Derecho de Trabajo. Así por ejemplo, en el tema de la contratación laboral, son las ramas del Derecho Civil las que se aplican para establecer la capacidad de los contratantes, el consentimiento y objeto de los contratos, la regulación de los vicios de la voluntad o la nulidad del acto jurídico, entre otros temas.

d) Relaciones con el Derecho Penal

El Derecho Penal puede definirse como el conjunto de normas de carácter punitivo que sanciona aquellas conductas que atentan o dañan los bienes jurídicos de mayor valor para la sociedad.

En nuestro medio la protección penal del trabajador se efectúa a través de las normas siguientes:

El artículo 168° del Código Penal, modificado por la Tercera Disposición Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 857, del 25 de setiembre de 1996.

La Ley N° 29783, publicado en el Diario “El Peruano”, el 20 de agosto de 2011, deroga el inciso 3 del artículo 168 del código penal e incorpora al mismo, el artículo 168 –A, que incorpora el delito de Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales.

e) Relaciones con el Derecho Procesal

El Derecho Procesal tiene por objeto regular la organización y el funcionamiento sistemático de los órganos jurisdiccionales del estado, el desarrollo de los procesos que ante ello se realizan y la participación de las partes intervinientes en dichos procesos.

Las normas laborales resultan ineficaces si no existieran mecanismos adecuados para interponer su cumplimiento, lo que dado origen a que numerosos países se establezca una jurisprudencia especializada de trabajo.

En nuestro país no existe actualmente una jurisprudencia autónoma en materia laboral, pero dentro de la estructura del Poder Judicial se contempla la existencia de juzgados y salas especializadas, encargadas de administrar justicia en materia de trabajo, con sujeción a lo previsto por la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo.

f) Relaciones con el Derecho Comercial

El Derecho Comercial en la rama del Derecho privado que regula la actividad de los comerciantes, sea de forma individual u organizada en empresas, así como los actos de comercio derivados de la actividad mercantil, los cuales pueden ser de escasas trascendencia o de un carácter masificado.

La mencionada norma del derecho privado tiene vinculación con el Derecho de Trabajo porque las leyes laborales se aplican tanto a los trabajadores al servicio de los comerciantes individuales como a los que laboran en empresas comerciales.

Como bien dice MASCARO "... el Derecho Mercantil se entrelaza en diversos puntos con el contrato laboral individual de trabajo, especialmente en los contratos de fusión, incorporación y absorción de empresas, situaciones de mayor importancia para las relaciones de trabajo que generan problemas de trascendencia de propiedad de empresa y de los grupos empresariales y sus reflejos sobre los derechos de los trabajadores de la empresa enajenada, cuestiones de isonomía salarial entre salarios pagados al personal de esta y los que rigen en la empresa compradora, y problemas de transmisión de pasivos laborales, cuando empresas públicas

son privatizadas. Estos aspectos son suficientes para mostrar la horizontalidad de las cuestiones laborales y del derecho societario.

Además, existe una profunda relación entre el Derecho Comercial y el Derecho Laboral en los aspectos relativos a la reestructuración patrimonial.

g) Relaciones con el Derecho Internacional Privado

El Derecho Internacional Privado tiene por objeto establecer que dispositivos son aplicables para regular las relaciones jurídicas del Derecho Privado vinculadas con ordenamientos jurídicos extranjeros.

La aplicación de la Ley nacional en el extranjero y la ley extranjera en el país origina problemas jurídicos, cuya solución está a cargo del Derecho Internacional Privado.

El constante movimiento migratorio de trabajadores que entran o salen de un país hace que el Derecho Internacional Privado y el Derecho del Trabajo se relacionen, pues, este busca proteger el trabajo de los nacionales en el extranjero, así como el trabajo de los extranjeros fuera de su país.

h) Relación con el Derecho Internacional Público

El Derecho Internacional Público, es el conjunto de normas que regulan las relaciones de los Estados entre sí y de estos con los organismos que tienen la calidad de sujetos de derecho internacional.

Las relaciones con el Derecho Internacional Público y el Derecho del Trabajo se ponen de manifiesto cuando los Estados recogen en su legislación positiva los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, igualmente cuando dichos instrumentos

internacionales son reconocidos como fuentes subsidiarias del Derecho Laboral.

2.2.1.5 Fuentes del Derecho al Trabajo

Rendón Vásquez (2007) p. 141. Señala que, para los fines del Derecho del Trabajo trataremos solo de sus fuentes formales, las cuales podrían ser clasificados en los conjuntos siguientes: 1) fuentes estatales; 2) fuentes profesionales; y 3) fuentes internacionales.

1 Fuentes Estatales

Las fuentes formales de origen estatal del Derecho de Trabajo proceden de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

I. Fuentes formales originadas en el poder legislativo

Estas fuentes son la Constitución y la ley

A – La Constitución

La constitución como expresión jurídica básica del sistema económica.- La constitución política es el instrumento normativo más importante en cada país, pues allí están contenidas, por una parte, las reglas concernientes a los derechos y obligaciones fundamentales de los individuos, y, por otro, las reglas de la organización del estado.

La estructura económica, de la cual son parte esencial las relaciones de trabajo y sobre lo que se basa y organiza la sociedad, debiera estar precisada en la constitución. Sin embargo no sucede así en las constituciones de los países con economía capitalista, en los que este sistema es indicado con las declaraciones, eso sí categóricas, por las que se reconoce la propiedad privada, la libertad de contratación, la igualdad ante la ley y la libertad de trabajo, siguiendo el modelo establecido por la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobado por la Asamblea Nacional Francesa el 26 de agosto de 1789, en plena revolución, y que hoy sigue

en vigencia en Francia como parte de la constitución del 4 de octubre de 1958. La reglamentación en detalle de estos derechos queda diferida a la legislación civil y a la del trabajo.

II. Fuentes formales originadas en el Poder Ejecutivo

Potestad normativa del Poder Ejecutivo

El poder ejecutivo, cuya función fundamental es cumplir y hacer cumplir la constitución y las leyes (constitución art. 118, 1) lleva a cabo esta actividad mediante normas jurídicas de jerarquía menor a aquellas disposiciones a las cuales debe ajustarse.

El poder ejecutivo es ejercido por el Presidente de la República, pero los diferentes ministerios en que divide la administración pública se hallan a cargo de ministros. La administración pública del trabajo corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Clases de norma.- La potestad normativa del poder ejecutivo se ejerce a través de tres tipos de actos: de normación, administrativos y administración.

Los actos de normación crean normas generales y abstractas de un rango inferior a la Ley. Pueden ser reglamentarios de las leyes, normativos no necesariamente reglamentarios de una ley, y aprobatorios de medidas extraordinarias.

Los dos primeros toman la forma de decretos supremos, firmados por el presidente de la república y refrendados por el ministro del sector al cual corresponde la actividad objeto de la Ley, que, en nuestra materia, es el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. Las medidas extraordinarias son dadas por decretos de urgencia.

La fuente de la facultad reglamentaria de las Leyes es el inciso 8 del art. 118 de la constitución que dispone: Corresponde a la presidencia de la república: “Ejercer la potestad de

reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas.” La mayor parte de los reglamentos dados para regir las relaciones laborales corresponden a este nivel, si bien, en innumerables casos, el Poder Ejecutivo no ha respetado la condición *sine cue non* no transgredir ni desnaturalizar la ley, lo que ha ocurrido en particular cuando el Poder Legislativo era en su mayoría de la misma tendencia que la del poder Ejecutivo.

III. Fuentes formales originadas en el Poder Judicial

Importancia de la jurisprudencia

Las fuentes judiciales del derecho están constituidas por las sentencias de los tribunales judiciales expedidas en última instancia, a las que se denomina jurisprudencia. Estas sentencias crean modelos susceptibles de orientar las decisiones en casos similares, y revisten importancia en la medida que señala la forma como se debe aplicar las leyes y otras normas. En los países que siguen el sistema romano germánico, o de la ley escrita, la jurisprudencia tiene un valor accesorio, primordialmente interpretativo. Sin embargo, ella cobra mayor importancia en la medida en que los supuestos de la ley son más generales o abstractos, o cuando la ley nada dice sobre una determinada relación o situación, o si inciden sobre estas dos o más normas. En cambio en los países del sistema anglosajón, la jurisprudencia tiene un carácter esencial, equiparable a la ley (*cammon law*), que van formando un derecho de “precedentes”, sobre la base de las costumbres que recogen los tribunales. En el Perú seguimos el sistema de la ley escrita.

La facultad del juez de crear normas fuera de la ley no ha sido formalmente reconocida en los países de la ley escrita, y la doctrina tampoco se ha sentido inclinada a que se le confié esa potestad.

Los jueces pueden emplear las técnicas que la estructura del derecho trae y las que la evolución doctrinaria ha decantado.

Son:

- a) El procedimiento deductivo para aplicar la norma en cada caso.
- b) Las interpretaciones gramatical, lógica y contrario sensu; y
- c) Ante la ausencia de la norma, la innovación de los principios del derecho de trabajo no acogidos aun por la ley, de los principios generales del derecho, de la analogía, y, según ciertas legislaciones y autores, de la equidad.

Además de las técnicas, el magistrado debe sujetarse a la moral y a la sindéresis, como caracteres y hábitos de permanencia.

La jurisprudencia laboral en nuestro país está conformada por las sentencias pronunciadas en última instancia por la justicia laboral y por las sentencias del tribunal constitucional.

Lo que se denomina justicia laboral es un conjunto de órganos jurisprudenciales reunidos en poder judicial. Son los juzgados de paz, los juzgados especializados de trabajo, las salas laborales, y las salas constitucional y social de la corte suprema. Su estructura está dada por la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y su competencia y procedimientos por la Ley Procesal de Trabajo. 26636, del 21/6/1996. Según la LOP “La especialidad de los magistrados debe mantenerse durante todo el ejercicio de su cargo, a menos que soliciten su cambio expresamente y previas las evaluaciones correspondientes.”

2. Fuentes profesionales

- Las convenciones colectivas

Son acuerdos celebrados por una organización sindical de trabajadores y un empleador o una organización de empleadores por los cuales se crean, modifican, o extinguen derechos y obligaciones de las personas representadas por las entidades pactantes. Por ellas se fijan tarifas salariales, se aumenta las remuneraciones, se modifican las condiciones de trabajo y se crean o modifican cualquiera otros derechos sociales. Se le denomina también convenios o pactos y, en ciertas legislaciones, contratos colectivos.

El elemento característico de la convención colectiva es su contenido colectivo. Va más allá, por lo tanto, de la simple creación de un derecho o de una obligación para alguna de las partes, si bien también incluirlos. Las normas de la convención colectiva, que como la ley son generales, abstractas y permanentes, se extienden a los miembros de los grupos representados, aun cuando ingresen a ellos o a la relación laboral con posterioridad a la fecha de su suscripción.

3. Fuentes internacionales

- **Obligatoriedad**

Los estados, como entidades soberanas, pueden celebrar entre si convenios o tratados, de los que dimanar obligaciones y derechos que, en muchos casos, se presentan, como normas abstractas y generales.

El ámbito laboral y, en general, el de la rama del derecho denominadas sociales no han sido extraños a tales acuerdos.

Por el contrario, hay una tendencia a la adaptación de normas internacionales, motivada por la interrelación económica más estrecha de los Estados, que abarca, en buena medida, las relaciones de trabajo.

El aspecto, tal vez, más importante de los convenios o tratados internacionales, como fuentes de derecho, es la determinación de su grado de obligatoriedad.

No hay poder superior a los estados que asegure el cumplimiento de tales convenios. Desde que el derecho internación público se identificó como una rama independiente del derecho, su base fue la máxima *pacta sunt servanda* que significa: los pactos deben ser cumplidos, es decir que su acatamiento y ejecución reposa en la convicción y en el interés de los estados signatarios de respetarlos. Ese criterio ha evolucionado. Desde hace algunas décadas se tiende a incorporar los tratados al ordenamiento jurídico interno de los países con un rango normativo superior de la ley.

El acto de incorporación es la ratificación, y luego de ella, la publicación, salvo que, sea necesario comunicar a la otra parte o a una organización internacional la ratifica. Tal fue la posición adoptada por la constitución Francesa de 1946, que luego han seguido otros estados, entre ellos el nuestro, como habremos de verlo en seguida.

En el Perú, el trámite de la ratificación de los tratados ofrece las siguientes variantes:

Como norma general, “Todo tratado internacional debe ser aprobado por el congreso, antes de su ratificación por el presidente de la república siempre que verse sobre las siguientes materias:

- 01) Derechos humanos.
- 02) Soberanía, dominio o integridad del Estado.
- 03) Defensa Nacional.
- 04) Obligaciones financieras del Estado.

También deben ser aprobados por el congreso los tratados que crean, modifican, o suprimen tributos; los que exigen

modificación o derogación de alguna ley y los que requieren medidas legislativas para su ejecución.

- **Otras Fuentes del Derecho del Trabajo**

Arévalo Vela (2012) p. 48 a 51. Además de las fuentes antes comentadas existen otras a las cuales el PLGT no ha considerado en su texto, pero que, también resultan importantes como fuente generadora de derechos laborales, nos referimos a la doctrina y al laudo arbitral.

A) La Doctrina

La doctrina puede definirse como el conjunto de opiniones emitidas por los estudiosos del derecho, especialmente de quienes tienen reconocida calidad para hacerlo, con la finalidad de interpretar y facilitar la aplicación de las normas jurídicas.

En cuanto a la fuente de derecho podrá ser invocado en razón directa a la concordancia de los autores, y la vez, en razón inversa a la discrepancia.

La doctrina carece de jerarquía y obligatoriedad, atributo con que si cuentan otras fuentes del Derecho; sin embargo, tiene gran importancia por orientar la labor de los legisladores y de los jueces.

El tribunal Constitucional, si bien considera que la doctrina no es una fuente que derive de la constitución, le reconoce importancia como fuente de derecho cuando sostiene que “dicha fuente se encuentra constituida por la teoría científica y filosófica que describe y explica las instituciones, categorías y concepto disciplinarios e indaga sobre los alcances, sentidos y forma de sistematización jurídica, constituyéndose en uno de los engranajes claves de las fuerzas directrices del ordenamiento estatal”.

B) Los Laudos Arbitrales

El laudo es la resolución que emiten los árbitros dentro de un procedimiento arbitral poniendo fin a la controversia.

DEVEALI explica la importancia del laudo arbitral como fuente de derecho en los términos siguientes “Si bien es cierto el arbitraje importa una jurisdicción especial, la decisión que se adopta tiene alcance de carácter general y se manifiesta por la creación normativa que tiene a la regulación de las relaciones del trabajo. En este sentido se constituye en fuente del derecho del trabajo.”

En el Perú, los laudos arbitrales constituyen una fuente de derecho que tiene respaldo constitucional, al estar reconocido la jurisdicción arbitral en el artículo 139, inciso 1°, de la constitución Política de 1993.

Con la promulgación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el año 1992, el arbitraje se regulo expresamente para resolver los conflictos colectivos; sin embargo, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, la vía arbitral también quedo habilitada para ser utilizada en la solución, de conflictos de carácter individual, criterio que ha sido mantenido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, con la precisión que solo procederá el arbitraje cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación Laboral y, adicionalmente la remuneración mensual percibida por el trabajador, sea o haya sido, superior a setenta (70) unidades de Referencia Procesal. (URP).

C) Caso Especial de los Decretos de Urgencia

El artículo 118°, inciso 19, de la Constitución autoriza expresamente al Presidente de la Republica a dictar Decretos de Urgencia con fuerza de Ley. La expedición de esta clase de normas se encuentra condicionada a la existencia de situaciones extraordinarias y se desprende de la redacción de la norma constitucional que solo deberían estar referidos a

materias de índole económica y financiera, mas no de carácter laboral.

El artículo 11° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, define los Decretos de Urgencia en los siguientes términos:

“Son normas con rango de ley por las que se dictan medidas extraordinarias en materia económica y financiera, salvo materia tributaria. Se expiden cuando así lo requiere el interés nacional. Se fundamentan en la urgencia de normar situaciones extraordinarias e imprevisibles. Son aprobadas por Consejo de Ministros, rubricados por el Presidente de la Republica y refrendados por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Economía y Finanzas y, en los casos que corresponda, por uno o más Ministros a cuyo ámbito de competencia este referido.

Los Decretos de Urgencia entran en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, salvo Disposición en contrario del mismo, que postergue su vigencia en todo o en parte”.

Los Decretos de Urgencia son comúnmente utilizados por el Poder Ejecutivo para otorgar o restringir derechos de carácter económico a trabajadores públicos, tal como es el caso del otorgamiento de bonificaciones o la disminución de ingresos a los funcionarios públicos, bajo el argumento de austeridad presupuestal.

El artículo XVI del Título Preliminar de PLCT, descalifica al Decreto de Urgencia como fuente del Derecho para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al establecer lo siguiente:

“el Decreto de Urgencia, al regular materia económica y financiera, solo puede comprender derechos laborales cuando se trate de trabajadores públicos regidos por las normas presupuestales”.

2.2.1.6. Principios del Derecho al Trabajo

Rendón Vásquez (2007) p. 94-97. Señala que Estos principios constituyen, en su mayor parte, una expresión de la función protectora del derecho del trabajo. Son lineamientos u orientaciones sobre la

interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido, o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores.

No son todos ellos, sin embargo, solo categorías ubicadas más allá del derecho positivo, como pudiera parecer ante su nuda enunciación.

Varios de ellos han sido convertidos en normas jurídicas integrantes del Derecho del Trabajo y, como tales, son aplicables imperativamente, como cualquier otra norma. Lo que diferencia a un principio adoptado por la legislación de otra norma legal es el carácter más abstracto que aquel tiene, su campo más extenso dentro del cual el operador del derecho puede jugar para resolver un litigio, o conceder o denegar una petición. Esta circunstancia separa los principios legislados de los doctrinales, cuya aplicación solo procede a falta de norma y en el orden previsto por la ley. Desde el punto de vista metodológico es esta una razón suficiente para no tratarlos en el capítulo dedicado a las fuentes del Derecho del Trabajo, sino en esta sección.

Reuniendo varias definiciones, y refiriéndose más bien a los principios doctrinales, Américo Pla Rodríguez expresa que los principios del Derecho del Trabajo son “Líneas Directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por los que pueden servir para promover o encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretaciones de las existentes y resolver los casos no previstos.

Se suele distinguir los principios generales del Derecho de los principios del Derecho del Trabajo. Se podría decir que los principios generales del derecho son a todo el sistema jurídico, como los principios del derecho de trabajo son a solo esta rama jurídica. Ella significa que así como el derecho del trabajo forma parte del sistema jurídico total, los principios del Derecho del Trabajo son un grupo particularizado de aquellos principios, y han surgido en el juego de las dos realidades en pugna que explican el Derecho del Trabajo: el orden jurídico integral, y

la aspiración de los trabajadores a ser protegidos de la explotación, a un mayor bienestar y, en función de estos dos criterios, al cambio social.

Para Manuel Alonso García, tales principios “como informadores del mismo Derecho del Trabajo en cuanto ordenamiento total, y de sus normas relacionadas en concreto, en el orden de sus aplicación, vienen a construir el fundamento del sistema jurídico del trabajo y no admiten contradicción posibles con los preceptos legales”; pero señala que “no deben confundirse con los generales del Derecho, aplicados al ordenamiento laboral”. Esta última apreciación parecería indicar que el derecho del trabajo goza de tal autonomía que escapa a los principios del sistema jurídico como un todo, lo que no es verosímil.

Antonio Vázquez Vialard dice a este respecto: “como funciones de tales principios pueden indicarse: a) informativa, inspirar al legislador (son”bases29; b) normativa, actúan subsidiaria, supletoriamente; en ausencia de una ley integran el derecho (art. 11 L.C.T), c) interpretación (constituyen un criterio orientador para el intérprete)”.

Cuando la normativa no ofrece la solución a un conflicto jurídico o a una determinada situación, queda el recurso del órgano facultado para resolver el caso de partir en busca de los principios no inscritos.

En la legislación del trabajo se coloca a estos principios antes que a los principios generales, posición explicable, puesto que si un problema no encuentra solución con los criterios inmediatos a su contexto normativo se debe acudir a criterios más generales.

Siguiendo en ciertos casos a la legislación, la doctrina, ha señalado algunos principios del Derecho del Trabajo, en otros, lo ha extraído de la jurisprudencia, y en otros, en fin, le han sido sugeridos por la necesidad de solucionar los conflictos del trabajo, en atención a sus efectos enormes sobre la economía y la estabilidad social.

Se podría considerar la existencia de los siguientes principios: el *in dubio pro operativo*, el de la condición más beneficiosa, el de igualdad de la remuneración, el de inalterabilidad de las remuneraciones y

condiciones de trabajo, el de rendimiento, el de probidad y el de la primacía de la realidad.

La mayor parte de estos principios ya ha sido incorporada en nuestro país al ordenamiento jurídico como normas, no pudiendo, por lo tanto, ser objeto de debate en cuanto a su existencia legal.

a) El Principio *in dubio pro operario*.- Por este principio, que significa que en la duda se debe favorecer al trabajador, cualquier situación sujeta a dos o más normas de sentido distinto o regida por una norma oscura o ambigüosa, o no sometida a ninguna norma debe ser resuelta, aplicando la disposición o el criterio más favorable al trabajador; la constitución de 1979 recogió este principio al decir: “En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición se está a lo que es más favorable al trabajador.” (art. 57). Con un tenor similar la constitución de 1993 dispone que en relación laboral se respeta el principio de “interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.” (art. 26º, 3), disposición que la ley procesal de trabajo reproduce del modo siguiente: “El juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando exista varias normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador.” (Ley 26636, art. II) Esta norma genérica se extiende a toda situación afectada por un conflicto de normas. No es verosímil, sin embargo, que todos los jueces laborales la hayan aplicado.

El conflicto de normas se plantea solo entre las de igual jerarquía, ya que si una norma dispone una cosa y una de superior nivel otra, esta prevalece, salvo que su sentido sea dudoso o insuficiente, y cuando la norma inferior reconoce una ventaja al trabajador que ha llegado a tener el carácter de un derecho adquirido.

La incertidumbre puede sobrevenir también sobre los hechos. Si se imputase al trabajador un hecho que pudiera significarle un perjuicio, no se le podría sancionar si no fuese fehacientemente probado. La duda lo favorece. Este criterio es semejante al imperante

en el campo del Derecho Procesal Penal. Solo es posible sancionar cuando el hecho ilícito a sido probado. Al contrario, si se tratase de un hecho imputado al empleador que este se desvirtúa, porque la carga de la prueba le corresponde, y no hubiera llegado a demostrar que no se produjo, no le sería dable invocar la duda a su favor.

La administración del trabajo o el juez del trabajo no podrían sobreponer su voluntad a este principio, incluso si no hubiera sido invocado por el trabajador, ya que él debe ser aplicado de oficio.

b) El Principio de la condición más beneficiosa para el trabajador

Una manifestación de este principio, es la continuación de la vigencia de las disposiciones legales o de las convenciones colectivas frente a otras nuevas menos favorables a los trabajadores; y, otra, la aplicación de las nuevas disposiciones o convenios colectivos si aportan mejoras para los trabajadores. La doctrina ha reiterado la existencia de este principio. Uno de sus primeros expositores fue Manuel Alonso García quien escribió “la aplicación práctica del principio de condición más beneficiosa supone estas dos consecuencias: /1° Cuando se dicta una reglamentación o disposición de carácter general, aplicable a todo un conjunto de situaciones laborables, están quedaran modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto no sean para el trabajador más beneficiosas que las nuevas establecidas. /2° La nueva reglamentación habrá de respetar-salvo que contuviera afirmaciones expresa en contra-como situaciones concretas reconocidas en favor del trabajador o trabajadores interesados, aquellas condiciones que resulten más beneficiosas para estos que las establecidas para la materia o materias de que se trate-o en su conjunto-por la nueva reglamentación. /La condición más beneficiosa puede crearse: por la Ley, por la voluntad de las partes, por convenio colectivo, por uso y costumbre.

En la constitución de la OIT, aprobada en 1919, se reconoce este principio en los términos siguientes: “En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación

por la conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabara cualquier Ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”. (Art. 19, 8).

La incorporación del efecto inmediato de la ley en el art. 103° de la constitución, por la ley de reforma de este, 28389, del 16/11/2004, parecía alzarse contra el principio de la condición más beneficiosa-y tal vez, esa fue la intención de sus promotores-. Una lectura atenta de las normas en juego revela que este principio no ha sido afectado.

Según el nuevo texto del art. 103° de la constitución “la ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones jurídicas existentes”, texto similar al artículo III del Título Preliminar del Código Civil. Esas “relaciones o situaciones jurídicas existentes” son las que vienen desarrollándose desde antes de la nueva ley, y pueden ser contractuales y no contractuales. La nueva ley no podría modificar ni dejar sin efecto a las contractuales, ‘por cuanto el art. 62° de la constitución las garantiza al decir: “Los términos contractuales no pueden ser modificados por ley u otras disposiciones de cualquier clase.” No habiendo sido tocado este artículo por la reforma indicada, conserva su vigencia.

Las relaciones laborales individuales y colectivas, por su naturaleza contractual, se sujetan también al artículo. 62 de la constitución, pero solo en cuanto < las nuevas leyes importen modificaciones desfavorables a los trabajadores; pero no si se les confieren una mejora en sus remuneraciones y condiciones de trabajo. La aplicación de la ley más favorable tiene como base el indicado principio de la condición más favorable que encuentra sustento en dos disposiciones de la constitución: la que impone al estado la obligación de promover las “condiciones para el progreso social y económico” (art. 23), y la que crea el derecho del trabajador “a una remuneración equitativa y suficiente, que promueve para y su familia, el bienestar económico y espiritual.” (Art. 34°); vale decir que, en materia laboral,

las modificaciones dispuestas por la ley podrían conllevar mejoras para los trabajadores (cambios *in melius, no in perius*). No habría progreso social ni una remuneración equitativa y suficiente, si los derechos sociales fueran recortados por la ley.

Hay una limitación, no obstante, al principio de la condición más favorable respecto de las remuneraciones y otros derechos de los empleados públicos que no guardan una relación racional con la capacidad financiera del estado ni con la calidad del servicio público prestado. Así sería posible reducir las remuneraciones excesivas de ciertos funcionarios y empleados concedidos arbitrariamente o dilapidando recursos que no les pertenecen. Dispone la constitución: “El presupuesto asigna equivalentemente los recursos públicos. Su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia, de necesidad, sociales básicas y de descentralización.” 8art. 77^o)

c) **Principio de igualdad de remuneración.**-Este principio alcanza en el Perú jerarquía constitucional en 1979: “El trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador.” (Const. De 1979, art. 43^o). No ha sido incluido en la constitución de 1993.

No se trata solo de la igualdad del hombre y la mujer, que era una reivindicación de esta, admitida en general por la doctrina, sino de la igualdad de los trabajadores. Por este principio, se debe pagar la misma cantidad de remuneraciones por un trabajo igual, entendiéndose el termino remuneraciones como las sumas o bienes que se entrega al trabajador referidos a la fuerza de trabajo que suministra, es decir, la remuneración básica y cualquier complemento de ella, igualdad que no aplicable si los conceptos remunerativos estuvieren referidos a hechos distintos del trabajo en si, como las bonificaciones por familia o por antigüedad. El trabajo igual debe serlo en atención a su duración, o su intensidad y la clase de tareas realmente cumplidas.

La disposición más importante con un alcance general, a este respecto, se halla contenida en la Declaración de Derechos Humanos:

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.” (Art. 23º, 2; esta declaración ha sido ratificada por el Perú por la R. Leg. 13282, del 9/12/1959). Otra disposición restringida al trabajo de los hombres y las mujeres es el convenio 100 de la OIT: “Todo miembro deberá [...] garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. (Art. 2º, 1; convenio ratificado por el Perú por la R. Leg. 13284 del 15/12/1959).

d) **El Principio de Inalterabilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador.**- Este principio se opone al *jus variandi*, o atributo conferido al empleador por una parte de la doctrina, para modificar las condiciones del trabajo establecidas contractualmente, y surge de la función protectora del Derecho del Trabajo y de la lógica misma del contrato de trabajo que supone la modificación de los términos de la relación convenida solo por el acuerdo de las partes.

De conformidad con este principio, el empleador está impedido de reducir las remuneraciones. Se debería entender que no podría disminuir, no solo las nominales, sino también las reales, lo que plantearía la organización de un procedimiento permanente de actualización de su valor real teniendo en cuenta la relación entre inversión y precios.

Tampoco podrían ser modificadas las condiciones de trabajo si con ello se causaran al trabajador una desventaja atentatoria de su derecho ganado de realizar la labor de una manera determinada.

Este principio informa la disposición del D. Leg. 728 sobre la prohibición de la “reducción inmotivada de la remuneración” (Art. 30º, b), existente ya desde la ley 4916 de 1924, entendiéndose por inmotivada lo que no es admitida por el trabajador”.

En la legislación anterior a la vigente, desde el D. Leg. 18471 del 10/11/1970 hasta la Ley 24514 del 4//6/1986, la reducción de turnos, días u horas de trabajo, que pueden dar lugar a una reducción de la

remuneración, debía ser materia de una negociación entre el empleador y el sindicato o de una decisión de la autoridad administrativa de trabajo si las partes no llegan a un acuerdo. A partir del D. Leg, 728, del 8/11/1991, se eliminó este procedimiento. En su lugar, se le confirió al empleador la facultad de aumentar unilateralmente la duración de la jornada hasta el límite máximo legal y cambiar el horario de trabajo (D. Leg. 856 del 25/9/1996), situación anómala tratándose de una relación bilateral, que convalido la Ley 27671, del 20/2/2002.

e) **El Principio de Rendimiento.**-Por este principio mencionado por algunos autores, el trabajador debe cumplir con una determinada tasa de productividad para justificar el monto de su remuneración y, en el límite, su permanencia en el empleo. Con esa significación el principio indicado se presenta como una orientación destinada a favorecer al empleador. No derivaría, por lo tanto, de la función protectora del Derecho del Trabajo, sino, a la inversa. Sin embargo, es posible también apreciarlo como otra óptica. Indica que la remuneración debe ser incrementada si aumenta el rendimiento del trabajador, lo que parece lógico, pues, la mayor productividad, que implica mayor esfuerzo, habilidad, capacitación o experiencia, deber ser recompensada, elevando la remuneración o los conceptos referidos a este hecho.

f) **El Principio de Probidad.**-Según Vasquez Vialard, este principio, al que denomina de buena fe, “obliga a un modo de obra – en lo referente a las obligaciones tanto de cumplimiento como ética - honesto, leal, prudente, veraz, diligente, fiel al compromiso contraído, desechando todo engaño y perjuicio y evitando trampas, abusos y desvirtuciones”. Se trata de un principio dirigido tanto a proteger al empleador como al y trabajador frente a otra parte. Preferimos denominar probidad al carácter de la conducta del trabajador y del empleador en la relación contractual.

Los efectos de la probidad exigida al trabajador no son, en realidad, equiparables a los que se producen cuando falta en el empleador.

Al decir que el trabajador debe efectuar el trabajo con probidad se indica que debe hacerlo sin engañar al empleador, sin faltar a sus obligaciones de diligencia y lealtad. Es esta una condición fundamental de la utilización de la fuerza de trabajo contratada. Si el trabajador no observa tal conducta se expone a ser sancionado con alguna suspensión o con la despedida del empleo. El empleador, en cambio, de hecho y de derecho, se halla menos exigido para actuar con probidad, puesto que las sanciones que podría merecer por su incumplimiento lo afectan menos que al trabajador.

Por el D. Leg. 728 Es falta grave del trabajador “el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” (art. 25°, a); también son faltas graves: “El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener u ventaja, y la competencia desleal.” (Art. 25, d).

g) Principio de la Primacía de la Realidad.- Este principio señala que se debe ver la relación laboral tal como ella es o se desenvuelve realmente, aun cuando el contrato escrito o verbal establezca otra cosa.

Su finalidad es, en lo fundamental, combatir el fraude a la ley que, por lo general, afecta al trabajador, quien se ve obligado a someterse a formas contractuales ficticias o a aceptar condiciones inferiores a las dispuestas por la constitución, la ley o la convención colectiva; por ejemplo, si suscribe un contrato de locación de servicios y la relación laboral; si trabaja en tiempo extraordinario y acepta que este no sea pagado; si percibe una remuneración menos que el mínimo establecido por la convención colectiva, si trabaja en cierto nivel real y le pagan la remuneración correspondiente a un nivel inferior; etcétera.

Asumido por la doctrina y luego la jurisprudencia, este principio ha sido incorporado en nuestra legislación. La ley 28806, ley general de inspección del Trabajo, del 22/07/2006, regula expresamente el principio de primacía de la realidad, estableciendo que “en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiar los hechos constatados”.

2.2.1.7. Partes del Derecho del Trabajo

Son partes del derecho del trabajo: *El Derecho del Trabajo individual, el Derecho del Trabajo Colectivo, El derecho del Trabajo procesal y el Derecho de la Administración Pública del Trabajo*. En caso, los epítetos individual, colectivo y procesal califican a la expresión *Derecho del Trabajo* que es una unidad.

El Derecho de Trabajo Individual rige las relaciones de un trabajador con el empleador establecidas para el suministro de la fuerza de trabajo por una remuneración; o, si el trabajador integra una empresa como socio trabajador, sus relaciones laborales con los demás miembros de la entidad; o, si es un trabajador independiente, ciertas reglas relativas a su actividad laboral.

El Derecho del Trabajo Colectivo tiene como objeto la regulación a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a los actos o hechos en los cuales ellos intervienen; las convenciones y negociaciones colectivas, y las paralizaciones del trabajo, como huelgas y lock-outs. Como la razón de ser la asociación de los trabajadores es, en gran parte, tratar de modificar el contenido de las relaciones individuales. *El Derecho del Trabajo Colectivo es más bien procesal*. Algunos autores europeos se inclinan a llamarle Derecho Sindical, por ser su protagonista las organizaciones sindicales.

La necesidad de resolver conflictos jurídicos, es decir aquellos suscitados por la inaplicación o interpretación de las normas laborales, ha dado lugar al Derecho del Trabajo Procesal cuyo

contenido es el ordenamiento de los órganos encargados de la solución de estos conflictos y del proceso ante ellos.

La administración pública del trabajo, conformada por los órganos estatales especializados en el control de la aplicación de las normas laborales, según sea el grado de intervención del estado, ha hecho surgir un conjunto normativo al que se podría llamar *Derecho de la Administración Pública del Trabajo*.

2.2.1.8. Enfoque del Derecho al trabajo como derecho constitucional y su relación con la Ley General de las Personas con Discapacidad.

Para mejor alcance del tema a tratar mencionaremos a diversas constituciones internacionales que amparan el derecho del trabajo de las personas con discapacidad. Con ello se busca resaltar la protección que brindan los estados a sus connacionales. Es así que Tenemos a:

- Constitución de **Brasil** quienes se refieren a la creación de programas de prevención y atención especializada para los minusválidos.
- Constitución de **Colombia** se refiere a que el Estado garantiza a los minusválidos el derecho a un trabajo.
- Constitución de **Ecuador** en su nueva Constitución se refiere a procurar equiparar las oportunidades de los discapacitados, asistencia permanente y trabajo.
- Constitución de **Salvador** establece que se promoverá el trabajo de personas discapacitadas. La Constitución de Guatemala señala el fomento al trabajo de los minusválidos.
- Constitución de **Nicaragua** establece que el Estado establecerá programas en beneficio de los discapacitados.
- Constitución de **Paraguay** señala que a las personas excepcionales se les garantiza atención de salud, recreación y formación profesional, así como amparo para el trabajo.
- Constitución de **Venezuela** establece que los discapacitados tienen derecho al ejercicio pleno de sus capacidades y el

Estado les garantiza igualdad de oportunidades y condiciones laborales satisfactorias.

- En las Constituciones Europeas solamente en **España** se señala que los poderes públicos realizarán políticas de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los minusválidos. Italia se refiere a que los minusválidos tienen derecho a educación y formación profesional. La protección al minusválido solamente está comprendida en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores aprobada por los Jefes de Estado o de Gobierno de las Estados miembros de la Comunidad Europea (UE). Ver cuadro 2.A al final de este capítulo.

La Convención Universal de los Derechos Humanos

En la Declaración Universal dada por las Naciones Unidas en 1948, el enfoque de los derechos humanos logra su síntesis conceptual definitiva. Allí se estableció que los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí, que su tratamiento debe ser en pie de igualdad y que todos tienen el mismo peso, que se deben tener en cuenta las particularidades nacionales y regionales, y que es deber del Estado promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales (Jiménez 2007). Para una mejor comprensión de la perspectiva de derechos humanos es importante diferenciar entre los derechos humanos, entendidos como resultado fin, es decir, como aspiración (objetiva) y exigencia (subjctiva) a lograr u obtener el bien jurídicamente reconocido, y el enfoque de los derechos humanos, entendido como proceso-medio, como "forma de ver" y "manera de hacer" para lograr la concreción de esos derechos. Según Jiménez (2007), estos algunos elementos presentes en el enfoque de los derechos: i. La transversalidad en la concepción de los derechos humanos en todos los

ámbitos del Estado y la sociedad ii. Principio de no discriminación y de inclusión para la universalidad iii. Principio de dignidad humana iv. Principio de la democracia. v. Responsabilidad compartida de todos los actores involucrados, distinguiendo "sujetos de derechos" de "sujetos de obligaciones" o deberes vi. Predominio de la esfera pública, la deliberación democrática y la resolución pacífica de conflictos vii. Primacía de lo local en el ejercicio y realización de los derechos. Se puede considerar al enfoque de los Derechos Humanos como las libertades que expresa Amartya Sen (2000), quien las considera un fin y un medio al mismo tiempo. Se trata de un fin porque son constitutivas del proceso de desarrollo y como criterio de evaluación del mismo. Se tratan de un medio porque constituyen un instrumento en la mejora de las posibilidades de los individuos para expresar y defender sus demandas de atención política, jurídicas y sus exigencias de satisfacción económicas, sociales, culturales y de servicios.

A) Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad

El diagnóstico situacional del conocimiento actual sobre políticas públicas de discapacidad nos muestra que, desde hace aproximadamente 50 años, comenzó a gestarse un cambio de paradigmas con relación al concepto de discapacidad, el mismo que se caracteriza por el cambio de modelos que se ha operado para entender y tratar la discapacidad, pasando de un modelo médico a un modelo social y de derechos, que ha sido aceptado en el Sistema Universal de Derechos Humanos con la aprobación y entrada de vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de las Naciones Unidas, el 3 mayo de 2008. En la Convención se deja de dar prioridad a una condición de la persona que, al ser percibida

como “defectuosa”, hace ver la discapacidad como una cuestión de deficiencia o enfermedad. En lugar de ello, la Convención considera la discapacidad como una patología “de la sociedad”, es decir, el resultado de la incapacidad de las sociedades de ser incluyentes y se da cabida a las diferencias individuales. Son las sociedades, no el individuo, las que deben cambiar, y la Convención proporciona una hoja de ruta para ese cambio (Del Águila 2011).

La Convención reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. La Convención es un producto de la tercera generación de los Derechos Humanos, derechos colectivos y de grupo, y se basa en tres principios: i) igualdad de oportunidades, el derecho de tener las mismas oportunidades y a no ser excluidos por la discapacidad; ii) diseño universal, que todos los elementos que dan soporte a la sociedad, sean de acceso para todos y iii) planificación integradora, que las personas con discapacidad sean partícipes activas en el diseño de su futuro. Los aspectos más relevantes que se incorporan al trabajo son los referidos a los siguientes artículos: Artículo 1, Propósito, que define la razón de ser de la Convención; Artículo 8, Toma de conciencia, difusión de los derechos de las personas con discapacidad; Artículo 19, Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, el reconocimiento a una vida independiente; Artículo 26, Habilitación y rehabilitación, que promueve la formación de capacidades; Artículo 27, Trabajo y empleo, que promueve el derecho laboral, en especial, el inciso (f), que promueve el emprendimiento y, por último, el Artículo 32, Cooperación Internacional, que reconoce la cooperación internacional,

como elemento importante en el cambio y evolución de las políticas internas. El contenido de cada uno de estos artículos se muestra en el Anexo III.1.

El emprendimiento: un derecho de segunda generación.-De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, son derechos de segunda generación, aquellos que se constituyen como derechos económicos, sociales y culturales que garantizan y soportan legalmente el que un individuo pueda hacer valer sus derechos de libertad y de participación en la vida política; es decir permitir un entorno favorable para que un individuo pueda ejercer sus derechos fundamentales. Por ello, en 1996, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó y abrió a la firma, ratificación y adhesión el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entró en vigor el 3 de enero de 1976. En dicho pacto se establece que los Estados parte reconocen y garantizan procurar la vigencia y observancia de estos derechos; por tanto, en su parte III, en los artículos 6 y 7, se hace mención a los aspectos indispensables respecto al derecho a trabajar que tiene toda persona. Se establece que todos tienen derecho a elegir libremente el tipo de trabajo que deseen. También se menciona la importancia de la orientación, formación y preparación para conseguir un desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena y productiva, como garantía de las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Asimismo, la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2008) establece en su artículo 27 que los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las



personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: (...) promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias. Se estableció un Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y recibe los informes de los Estados parte, los cuales examina, para luego expresar sus preocupaciones y recomendaciones al Estado parte. En el caso peruano, en mayo del 2012, el Comité realizó varias observaciones, entre ellas, la número 6, menciona que (...) nota con preocupación que, a pesar de los avances legislativos, las personas con discapacidad todavía enfrentan discriminación para acceder al empleo (Art.2). El Comité recomienda que el Estado Parte tome las medidas para promover el empleo de las personas con discapacidad, así como protegerlas de la discriminación en el lugar de empleo. En adición, el Comité recomienda que el Estado parte asegure el cumplimiento efectivo por las instituciones públicas de la cuota del 3% concedido a las personas con discapacidad (Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, 2012).

file:///E:/uln/20tesis/Tesis%20diversas/Nieto%20Escobedo_Peña%20Becerra_tesis.pdf.

La Organización Mundial de la Salud (OMS)

Señala que la discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden



ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo. Las personas con discapacidad no son incapacitadas y, a pesar de las dificultades que se les presenten para realizar las actividades comunes, regularmente con apoyo y tratamientos adecuados pueden hacerlo. Se les ha considerado también como grupos vulnerables y marginados; sin embargo, ellos han luchado por el reconocimiento de una ciudadanía diferenciada, por la cual la sociedad pueda reconocer la diversidad. Por ello, si deseamos mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, debemos ofrecerles oportunidades de participar en un ambiente laboral sano y equilibrado, así como en el quehacer político, económico, social y cultural del país, por supuesto, dentro de las posibilidades y tomando en cuenta su grado de discapacidad, para que de esta manera ellos no se sientan discriminados y puedan darse cuenta de que se les considera con mucho respeto y hasta admiración por su lucha de querer salir adelante o buscar el progreso económico, social y cultural con sus familias. Si bien es cierto que muchas de estas personas siempre serán consideradas dependientes e incapaces de auto-realizarse, ya se están incrementando en la actualidad nuevas formas de incorporarlos, a través de acuerdos de carácter mundial, como los tratados y las convenciones, con normatividad local, que implican un cambio en la conducta de actores que involucran a la sociedad civil y al Estado.

La United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) más conocida por sus siglas como la UNESCO nos refiere que, más de mil millones de personas en el mundo entero viven con alguna forma de discapacidad. Casi 93 millones de ellos son niños. Destacamos la condición en la que transcurren sus días; según su análisis, las

personas con discapacidad suelen verse marginadas a causa de los prejuicios sociales que existen acerca de las diversas modalidades de discapacidad y la limitada flexibilidad de los agentes sociales para atender a sus necesidades especiales. Se señala también que padecen múltiples desigualdades y que disponen de menos oportunidades para acceder, entre otras cosas, a una educación de calidad, lo que perjudicaría a los que tienen proyectado conseguir un buen empleo.

Protección del Perú a las personas con Discapacidad

En nuestra constitución Perú establece que los discapacitados tienen especial protección del Estado ante el trabajo. Es así que se crea La Ley General de Personas con Discapacidad, Ley N° 29973, la cual fue introducida en el Perú a partir de la ratificación de los tratados que versan sobre Derechos Humanos, como es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, esto a fin de regular en el Perú los Derechos de las Personas con Discapacidad y darle protección frente a la Sociedad, las entidades públicas y entidades privadas.

Esta es una Ley que plasma todos los Derechos que tienen las personas con discapacidad, en todos los ámbitos de la vida, como educación, deporte, salud y trabajo donde nos enfocaremos en la presente investigación. Asimismo señalaremos las diversas normativas adicionales que protegen los derechos de las personas con discapacidad.

La Defensoría del Pueblo, órgano constitucional autónomo del Estado peruano, señala que las personas con discapacidad forman parte de los estratos más excluidos de la población, pues son víctimas frecuentes de múltiples y agravadas formas de discriminación, que les impiden ejercer plenamente libertades y derechos básicos, como la igualdad ante la ley, la

libertad de tránsito y el derecho al sufragio, a la educación y a la salud, entre otros. A su vez, refiere de una situación de vulnerabilidad, la cual se relaciona con la ausencia de facilidades y condiciones adecuadas en el entorno social, las prácticas y actitudes discriminatorias por parte de la sociedad y del Estado. En este sentido, se menciona la necesidad de defender y promover el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, incidiendo en el desarrollo y la implementación de políticas públicas inclusivas para alcanzar su participación plena en igualdad de oportunidades.

OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 159, 1983 La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión; Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación; Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad;

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983:

Readaptación Profesional y Oportunidades de Empleo

7. Las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.

(<http://www.conadisperu.gob.pe/oit-convenio-sobre-la-readaptacion-profesional-y-el-empleo-personas-invalidas-num-159-1983>)

Convención Interamericana Para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad- Oea

Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:
Discapacidad:

El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.

<http://www.conadisperu.gob.pe/convencion-interamericana-para-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contras-las-personas-con-discapacidad-ocd>

A través de la *Ley 29973*, Ley General de la Persona con Discapacidad, el Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para el pleno disfrute y sin discriminación; interpretado de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú. Por ello, la persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho.

El Conadis tiene la facultad de intervenir cuando una persona es discriminada y, mediante comunicación escrita, insta a las instituciones públicas y privadas a abstenerse de discriminarla.

También ejerce potestad sancionadora (que se encuentra en proceso de implementación) ante el incumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad.

2.3.7.1 Antecedentes de la Ley 29973

La presente Ley, inicio su protección a las personas con discapacidad mediante la Ley:

1. Ley N° 23285

Designada en inicio como “Ley de trabajo para personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales”.

Año de publicación en el Diario El Peruano: 1981-10-17

Año de adopción: 1981-10-16

Sinopsis de Ley N° 23285:

Bonificación contable del 50% sobre el monto íntegro de mano de obra para empresas del sector privado y público que den ocupación a estas personas.

Obtención de certificado para personas que deseen trabajar extendido por entidades autorizadas por el Estado Peruano.

Las personas con discapacidad que ingresen a trabajar en empresas bajo esta modalidad deberán percibir todos los beneficios por ley.

2. Ley N° 24067

Posteriormente llamada “Ley de promoción, prevención, rehabilitación y prestación de servicios al impedido, a fin de lograr su integración social”.

Año de publicación en el Diario El Peruano: 1985-01-12

Año de adopción: 1985-01-08

Texto Derogador: Ley N° 27050

Sinopsis Ley N° 24067:

Regulación del sistema de prestaciones de salud y servicios de educación, trabajo y promoción social.

3. Ley N° 27050:

Designada como “Ley General de la Persona con Discapacidad”.

Año de publicación en Diario El Peruano: 1999-01-06

Año de adopción: 1998-12-18

Texto derogador: Ley N° 29973

Sinopsis Ley N° 27050:

Establece alcance del desarrollo e integración social, económica y cultural.

Establece derechos y roles del Estado y familia.

Creación de Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad – [CONADIS](#)

Certificación y Registro por parte del CONADIS

Establece disposiciones contra la discriminación de personas con discapacidad.

Fomento de programas a través del CONADIS en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Promoción Social.

Deducción de gastos sobre importe total de remuneraciones

Definición de Empresas Promocionales para las Personas con Discapacidad.

4. Ley N° 29973:

Consecutivamente se modifica la Ley en sus diversos artículos pero mantiene la misma denominación, “Ley General de la Persona con Discapacidad”.

Año de adopción: 2012-12-13

Año de publicación en Diario el peruano: 2012-12-24

Modificada por: Ley N°30412 (Modifica artículo 20 de la Ley N° 29973 – Ley general de la persona con discapacidad) / Ley N°30121 (Modifica Ley N° 29973 – Ley general de la persona con discapacidad)

Resumen de Ley N° 29973:

-Establece el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad.

-Promueve la inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

-Derecho a accesibilidad desarrollado.

-Derecho al trabajo en igualdad de condiciones, oportunidades y remuneración.

-Medidas de fomento y bonificación en concursos públicos de méritos.

-Cuota de empleo de entidades públicas: 5% de la totalidad de su personal.

-Cuota de empleo de empleadores privados: No inferior al 3% si cuentan con más de 50 trabajadores en planilla.

-Derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo y deducción adicional de impuesto a la renta de tercera categoría sobre gastos de ajustes razonables.

-Empresas promocionales de personas con discapacidad.

Textos derogados por la Ley N° 29973:

Decreto Supremo N° 002-2010-MI/DES por el que aprueban Reglamento de la Ley núm. 29392, Ley que establece infracciones y sanciones por el incumplimiento de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento.

Ley N° 29392 que establece infracciones y sanciones por incumplimiento de la Ley General de la persona con discapacidad y su reglamento.

Ley N° 27050.

Ley para las personas con discapacidad vigente 2017 – Ley N° 29973:

La Ley 29973 tiene la finalidad de establecer el **marco legal** para todo aquello relacionado a la vida y protección de derechos de una persona con discapacidad. Esto busca el buen desarrollo de la persona y una participación efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de nuestro país.

Es importante empezar entendiendo como define esta normativa a las personas con discapacidad. Hemos visto que puede ser un poco complicado definir a una persona con discapacidad con tanta terminología existente. En la Ley 29973 se define a la persona con discapacidad como:

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Es una definición que incluye el concepto de discapacidad universal y de cómo el entorno en muchos el que presenta las principales barreras para el desarrollo de estas personas.

Principales elementos de la Ley N° 29973

La sinopsis, de la ley habla sobre distintos temas dentro del marco legal pertinente para abarcar cada aspecto de la vida de una persona con discapacidad y su participación efectiva. En ese sentido la ley establece los siguientes puntos:

- Derechos de la persona con discapacidad
- Principios rectores de las políticas y programas del Estado
- El rol de la familia
- Los recursos del Estado asignados.
- Derechos civiles y políticos
- Derechos de accesibilidad y principios.
- Derechos de salud y rehabilitación.
- Derechos a la educación y deporte.
- Derecho al trabajo y condiciones óptimas de empleo
- Normativa de las empresas promotoras de personas con discapacidad
- Normativa para el nivel de vida adecuado y protección social.
- Normativa sobre el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS
- Normativa sobre el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – SINAPEDIS
- Normativa para las certificaciones, registros y estadísticas.
- Sanciones, infracciones y entidades competentes.

Reglamento de Ley N° 29973

El Reglamento de la Ley N° 29973 fue desarrollado por el [Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad](#), organismo ejecutor adscrito al **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**, en conjunto con representantes del Gobierno Central y aportes de distintas organizaciones especializadas en personas con discapacidad.

La finalidad del reglamento es lograr que, en condiciones de igualdad, las personas con discapacidad puedan desarrollarse de manera plena y efectiva en todo ámbito de su vida. Todo esto en conjunto con una promoción y protección de sus derechos.

El Reglamento consta de 177 Artículos y 16 Disposiciones Complementarias Finales.

Principales elementos del Reglamento:

Las Competencias del Estado, su rol y recursos disponibles: Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobiernos Locales en colaboración con organismos como la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI y el CONADIS.

Principales derechos de la Persona con Discapacidad.

Principios de Accesibilidad: Diseño urbano, ambientes y rutas, estacionamientos, transporte público, entre otros.

Decretos respecto a la Salud y Rehabilitación, Educación y Deporte y Trabajo y Empleo.

Sobre el Reglamento para el Trabajo y Empleo de Personas con Discapacidad

Aplicación de cuota de empleo para el ámbito privado:

Registro en planilla electrónica señalando que se trata de una persona con discapacidad.

Obligación a empleadores privados con más de 50 trabajadores a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal. Siendo esto de carácter anual.

El Sistema de Inspección de Trabajo determina en el mes de enero de cada año el cumplimiento de la cuota correspondiente del año anterior. Se hace una revisión de la planilla electrónica y se realiza el cálculo correspondiente. De no cumplir se inicia el proceso sancionador.

Se determina que los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo a través de Ventanilla única del MTPE.

Beneficios de la Ley N° 29973 en términos laborales

Los empleadores que generen renta de tercera categoría tienen una **deducción adicional** en el pago de impuestos en los siguientes puntos:

Deducción adicional de pago de impuesto a renta sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad.

Deducción adicional de pago impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables efectuados para los trabajadores con discapacidad.

DECRETO SUPREMO N° 287-2013-EF

En los artículos 47 y 50 de la Ley General de la Persona con Discapacidad se establecen deducciones adicionales.

Estas deducciones adicionales constituyen créditos contra el Impuesto a la Renta.

1. Para la aplicación del crédito tributario del **numeral 47.2**, correspondiente al pago de remuneraciones, el crédito equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad. Debe tenerse en cuenta lo siguiente:

Remuneración entendida como cualquier retribución que constituya Renta de Quinta Categoría.

El monto del crédito no excede el importe que resulte de multiplicar el factor 1.44 por la Remuneración Mínima Vital (RMV) y por el número de trabajadores con discapacidad sobre la que se estima de remuneración anual.

El trabajador con discapacidad debe tener el certificado de discapacidad.

2. Para la aplicación del crédito tributario del **numeral 50.2**, correspondiente a los pagos efectuados por ajustes razonables, el importe del crédito equivale al 50% de los gastos efectuados.

Sustentados con respectivos comprobantes de pago.

El monto del crédito no debe exceder el importe que resulte de multiplicar el factor 0.73 por la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y por el número de trabajadores con discapacidad que requirieron ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad (EPPD) contempladas en la Ley N° 29973

Se define a una empresa promocional de Personas con Discapacidad a toda aquella institución construida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión que cuente por lo menos con 30% de personal con discapacidad y que el 80% de este personal desarrolle actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.

Modificaciones de la Ley N° 29973

Algunos textos que modifican la ley actual corresponden a:

Ley N° 30412 del 22 de diciembre del 2015, modifica el artículo 20 de la Ley N° 29973: Pase libre en el servicio de transporte público terrestre urbano e interurbano para las personas con discapacidad severa inscritas en CONADIS.

Ley N° 30121 del 4 de diciembre del 2013, modifica la Ley N° 29973: Modifica la segunda disposición

complementaria final de la Ley con la creación de la Comisión Especial Revisora del Código Civil.

(<https://disiswork.com/blog/todo-sobre-la-ley-n29973-para-personas-con-discapacidad/>).

2.3.8. Tratamiento jurisprudencial del Derecho del trabajo y las personas con discapacidad

En el presente sentencia recaída en el expediente EXP. N. 0 5218-2007- PA/TC, el tribunal constitucional realiza una interpretación y análisis de los derechos fundamentales consagrados en la nuestra constitución, como en los diversos convenios a donde está suscrito el Perú. Se puede colegir la importancia que se toma, cuando se trata de la vulneración de los derecho al trabajo con el que goza la persona con discapacidad. Asimismo se puede apreciar el tratamiento que le brinda el tribunal por su naturaleza y características del vínculo mantenido entre el recurrente y la entidad demandada a fin de determinar su naturaleza civil o laboral. Teniendo en cuenta en todo momento el trato que se debe tener en cuenta cuando se trata de la vulneración de derechos fundamentales. Por las diferentes aseeraciones a la presente investigación se incorpora la presente sentencia para así poder tener una mejor ilustración del tema.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de noviembre de 2007, la Sala del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los señores magistrados Landa Arroyo, Beaumont Callirgos y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia. ASUNTO El recurso de agravio constitucional interpuesto por don Miguel Ángel Palomino Angula contra la resolución de la Octava Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 66, de fecha 25 de junio de 2007, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos. ANTECEDENTES Con fecha 8 de enero de 2007, el recurrente interpone demanda de Amparo contra el Ministerio de Relaciones Exteriores, alegando la vulneración de su derecho constitucional a la dignidad como

discapacitado, a la libertad de trabajo y al debido proceso, al habersele impedido continuar desempeñando sus labores como asistente administrativo para la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores sin causa ni comunicación previa que lo justifique, cargo desempeñado bajo contratación de naturaleza civil. Afirma el recurrente que la prestación de labores fue ejecutada de forma ininterrumpida desde el 15 de agosto de 2004 hasta el 30 de setiembre de 2006, fecha en la que se le impidiera ingresar al centro de labores, sin tener en cuenta su condición de discapacitado y que se trataba de un trabajador sujeto al régimen de la actividad pública. En consecuencia, solicita se repongan las cosas al estado anterior a las vulneraciones sucedidas y se le reincorpore a su centro de trabajo con reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de cese. El recurrente afirma, a fojas 35 su condición de persona con discapacidad, debido a problemas de locomoción, secuela de traumatismo vertebral medular y cuadriparecia, inscrito en el registro de personas con discapacidad mediante Resolución Ejecutiva N. 0 059-2001-SE/REG-CONADIS de fecha 13 de junio de 2001.

Con fecha 10 de enero de 2007, el Quincuagésimo Noveno Juzgado en lo Civil de Lima, declaró improcedente in limine la demanda de autos, por considerar que la pretensión de reposición del demandante a su centro de labores contiene un aspecto de índole notadamente laboral y que para ello existen los Juzgados Especializados en lo Laboral y que la presente demanda incurre en una de las causales de improcedencia previstas en el Código Procesal Constitucional (artículo 2° inciso 5). El recurrente presenta recurso de apelación contra la resolución emitida por el Juzgado, por considerar que le causa agravio en la medida que el Juzgado no ha tenido en cuenta su condición de discapacitado, centrándose únicamente en el análisis de la vía idónea. La recurrida confirma la apelada por considerar que el amparo no es la vía idónea, y declara improcedente la demanda,

ordenando se remitan los actuados al Juez Especializado en lo Contencioso Administrativo.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El objeto del proceso constitucional de Amparo instaurado es que se ordene al Ministerio de Relaciones Exteriores reponga las cosas al estado anterior a la vulneración de los derechos constitucionales del recurrente, y se cumpla con reincorporado a su puesto de trabajo en las labores que venía desempeñando como Asistente Administrativo para la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores durante más de dos años consecutivos. Afirma el recurrente su condición de trabajador discapacitado, y la protección especial que en calidad de tal debe brindársele ante el despido.

Cuestiones Preliminares

2. Previamente, debe señalarse que tanto en primera como en segunda instancia se ha rechazado de plano la demanda sosteniéndose que el proceso constitucional de amparo no constituye la vía idónea. Si bien tal criterio constituye causal de improcedencia prevista en el ordenamiento procesal constitucional, ello no obsta para que este Tribunal emita pronunciamiento, dado que la aplicación *in strictu* del artículo 20° del Código Procesal Constitucional implicaría hacer transitar nuevamente al recurrente por el trámite jurisdiccional en búsqueda de la defensa de su derecho. Por tanto, este Colegiado estima pertinente emitir un pronunciamiento de fondo, más aún si la demandada fue notificada del concesorio del recurso de apelación interpuesto por el interesado (obrante a fojas 57), lo que implica que su derecho de defensa está garantizado.

3. Además, este Colegiado considera necesario precisar que en el caso de autos, hay dos cuestiones diferenciadas que deben ser dilucidadas a efectos de un análisis adecuado. En primer término, es necesario

verificar la naturaleza y características del vínculo mantenido entre el recurrente y la entidad demandada, a fin de determinar su naturaleza civil o laboral. En segundo término, se requiere determinar si el cese de las labores del recurrente ha tenido como causa ineludible su calidad de discapacitado físico, supuesto en el que el proceso constitucional de amparo calificaría como vía idónea de acuerdo a lo que se expone a continuación.

De la procedencia del amparo en el caso de autos

4. De conformidad con lo dispuesto por el artículo VII del Título preliminar del Código Procesal Constitucional, este Colegiado, en STC N. 0 0206-2005-PA/TC publicada en el diario oficial El Peruano el 22 de diciembre de 2005, ha precisado con carácter vinculante los lineamientos jurídicos que permiten delimitar las pretensiones que, por pertenecer al contenido esencial del derecho fundamental al trabajo, merecen protección a través del proceso de amparo.

5. El precedente antes citado, ha establecido en el fundamento 22 que "(...), si en virtud de la legislación laboral pública (Decreto Legislativo N. 0 276, Ley N. 0 24041 y regímenes especiales de servidores públicos sujetos a la carrera administrativa) y del proceso contencioso administrativo es posible la reposición, entonces las consecuencias que se deriven de los despidos de los servidores públicos o del personal que sin tener tal condición laboral, trabaja para el sector público (Ley N. 0 24041), deberán dilucidarse en la vía contenciosa administrativa por ser la idónea, adecuada e igualmente satisfactoria, en relación al proceso de amparo, para resolver las controversias laborales públicas."

6. Sin embargo, el referido precedente ha establecido una excepción a tal criterio en el Fundamento 24 infine, según el cual"(...) el proceso de amparo será la vía idónea para lo casos relativos al despidos de servidores públicos cuya causa sea: su afiliación sindical o cargo sindical, por discriminación, en el caso de las mujeres por s

maternidad, y por la condición de impedido físico o mental conforme a los fundamentos 10 a 15 supra." (Subrayado agregado)

7. Del análisis del caso de autos, se desprende que la pretensión del recurrente puede ser subsumida en este último supuesto, en tanto tiene como finalidad obtener la reposición en su puesto de trabajo al haberse vulnerado sus derechos constitucionales a la dignidad como discapacitado, a la libertad de trabajo y al debido proceso. En consecuencia, conforme fue señalado líneas arriba, corresponde a este Tribunal pronunciarse sobre el fondo.

Análisis de la controversia

8. Conforme ya ha sido señalado por este Tribunal en abundante jurisprudencia, tales como la STC N. 0 09831-2006-PA, toda relación laboral se constituye por la existencia de tres elementos esenciales: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios, definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por "el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución", se caracteriza por la independencia del locador frente al comitente en la prestación de los servicios. En síntesis, la relación laboral se diferencia de una relación civil de locación de servicios por la presencia del elemento subordinación.

9. En el caso materia de pronunciamiento, es de observarse la presencia de los elementos constitutivos de una relación laboral, ya que, además de acreditar la existencia de una prestación personal y remunerada de servicios, conforme a la Constancia emitida por el Ministerio de Relaciones Exteriores, de fecha 13 de diciembre de 2006, obrante a fojas 16, y de los recibos por honorarios suscritos por el recurrente correspondientes al período laborado entre el 15 de agosto de 2004 al 30 de septiembre de 2006, obrantes a fojas 3 a 15, se evidencia el elemento de subordinación en tanto que las funciones

desempeñadas por el recurrente como Asistente Administrativo de la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, son verificables y forman parte del organigrama de la Secretaría de Administración de dicho sector, obrante a fojas 31. Así, el recurrente se encontraba adscrito a una estructura jerarquizada, lo cual implicaba que el recurrente no obraba con autonomía en el desempeño de sus funciones. En consecuencia, por aplicación del principio de primacía de la realidad, este Colegiado considera que el recurrente ostentaba vínculo laboral, y por tanto gozaba de la protección contra el despido arbitrario, parte del contenido del derecho constitucional al trabajo.

10. Del análisis del Memorándum (SAD- DGA) N. 02919-2006, obrante a fojas 19, se desprende e el recurrente fue notificado con la no renovación del contrato por la entidad demandada, aduciendo como justificación la política de austeridad en el gasto dispuesta por el Decreto de Urgencia N. 0 020-2006.

11. Este Colegiado considera que el recurrente, en su calidad de persona discapacitada, acredita a según la inscripción que consta en el Registro de Personas con Discapacidad, según Resolución Ejecutiva N. 0 059-2001-SE/REG-CONADIS, de fecha 13 de noviembre de 2001, tiene derecho a una protección especial por parte del Estado, a tenor de los artículos 7° y 23° de la Constitución, y de conformidad con el artículo 18° del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador", sobre protección de los minusválidos, pues toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad y ser protegido especialmente por el Estado; con el respeto a su dignidad personal y laboral.

12. En consecuencia, si bien la emplazada debía ejecutar dicha política de austeridad, debió haberlo hecho con respeto de los derechos fundamentales del recurrente, lo cual implicaba, de acuerdo al

principio de razonabilidad, específicamente al subprincipio de necesidad, aplicar la disolución del vínculo laboral únicamente si es que no existían medidas menos gravosas para lograr tal fin, teniendo en cuenta que el recurrente, en su calidad de discapacitado, gozaba de una protección especial ante medidas de esa naturaleza, máxime cuando de acuerdo al artículo 33 ° de la Ley N. 0 27050, la emplezada está en la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica,

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la demanda de amparo.
2. Ordenar la reposición del demandante a su cargo de Asistente Administrativo de la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

(https://legob.pe/jurisprudencia/2008/05218_2007_AA.pdf).

EXPEDIENTE N° 02904 2011 -PA/TC

En Lima, a los 28 días del mes de enero de 2014, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Urviola Hani, Vergara Gotelli y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia, con el voto en mayoría de los magistrados Urviola Hani y Eto Cruz, el voto en discordia del magistrado Vergara Gotelli y el voto dirimente del magistrado Álvarez Miranda, que adhiere a la posición de los magistrados Urviola Hani y Eto Cruz; votos, todos, que se agregan a los autos. ASUNTO Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Felipe Humberto Aguirre Frisancho en derecho propio y como curador de Luis Humberto y Juan Carlos Aguirre Frisancho, contra la resolución expedida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 86, su fecha 18 de mayo de 2011, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 29 de diciembre de 2010, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Banco de la Nación -Sucursal Arequipa- y contra don Dante Castañeda Moya, Sub Gerente Jefe de la Administración de Personal del Banco de la Nación, solicitando que se deje sin efecto la disposición de trasladarlo a laborar a la ciudad de Sicuani — Cusco, se respete su derecho de seguir laborando en la sucursal del Banco de la Nación de Arequipa, se dejen sin efecto las cartas y memorándums que dispongan su traslado a otras regiones del país, y que, por consiguiente, se lo reponga en su centro de trabajo en la sucursal de Arequipa. refiere que mediante disposición judicial fue nombrado curador de sus dos hermanos discapacitados, por lo que su traslado a otra unidad conllevaría que ambos se queden en total abandono. Alega la vulneración de sus derechos al trabajo, a la vi 4a la protección de la familia y a la dignidad. El Décimo Juzgado Especializado en enero de 2011, declaró improcedente in limine la demanda por considerar que el cese de actos de hostilidad de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1 de la ley N° 29487 es de competencia de los juzgados especializados del trabajo y además porque del sistema informático del poder judicial se desprende que el demandante viene siguiendo un proceso similar por cese de actos de hostilidad ante el Juzgado de Trabajo Liquidador, Expediente N.° 1563-2010, por lo que, en aplicación de los incisos 2) y 3) del artículo 5° del Código Procesal Constitucional, el Juzgado es incompetente por razón de la materia. La Sala Superior competente confirmó la improcedencia de la demanda, por estimar que no se ha acreditado que la amenaza del derecho a la vida, a la integridad física y psicológica del actor, sea cierta e inminente. Con fecha 8 de junio de 2011, el demandante interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de vista, precisando que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Agrega que en la sentencia de vista no se ha tenido en cuenta que se encuentra acreditado en autos que tiene dos hermanos con incapacidad absoluta de los cuales es curador por disposición judicial, los mismos que dependen de él, y que pese a ello la entidad emplazada sigue

pretendiendo su traslado a un lugar distinto al de la ciudad de Arequipa, lugar donde reside.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del petitorio La presente demanda inicialmente se trataba de un reclamo laboral de un trabajador que denunciaba que la entidad demandada pretendía trasladarlo a un lugar distinto de aquel en el que presta habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; esto es, versaba sobre una reclamación respecto de un acto que pudiera ser catalogado como uno de hostilidad; sin embargo a la fecha el actor pretende que se ordene su reposición en el cargo e receptor pagador en la sucursal de Arequipa, por haber sido objeto de un despido arbitrario. Por ello la dilucidación de la presente controversia parte por determinar, en primer lugar si resulta procedente el traslado del demandante a un lugar distinto al de su domicilio pese a haber sido designado mediante resolución judicial curador de sus dos hermanos que adolecen de capacidad absoluta. Asimismo, deberá determinarse si después de haber estado sin laborar por varios meses y haber sido impedido de ingresar a su centro de trabajo en la ciudad de Arequipa (con fecha 1 de diciembre de 2010), procedía el despido del demandante por la supuesta falta grave consistente en haber incurrido en inasistencias injustificadas a su centro de trabajo en Cusco por más de tres días consecutivos.

2. Consideraciones previas

2.1. Antes de ingresar a evaluar el fondo de la controversia constitucional, es preciso examinar el rechazo in limine dictado por las instancias precedentes, pues tanto en primera como en segunda instancia la demanda fue rechazada liminarmente, bajo el argumento de que, existiendo vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para ventilar la pretensión, debe recurrirse a la vía ordinaria.

2.2. Sobre el particular, debe recordarse que en los fundamentos 7 a 20 de la STC N° 00206-2005-PA/TC- que constituyen precedente

vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VIII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, resulta procedente efectuar la verificación del despido sufrido por el recurrente, porque se trataría de la existencia de un despido arbitrario, habida cuenta que, según refiere el actor, se le atribuye el haber abandonado el trabajo por más de tres días consecutivos. Es necesario precisar que en el presente proceso el demandante no sólo demandó el cese de actos de hostilidad sino también la existencia de una amenaza de violación de su derecho constitucional al trabajo, así como el perjuicio que se ocasionaría con su traslado a dos de sus hermanos declarados incapaces absolutos de quienes por resolución judicial ha sido declarado curador, lo que afectaría la protección de la familia, la unidad familiar y la amenaza a la integridad de los citados hermanos, hechos que han sido inadvertidos por el a quo al momento de calificar la demanda. Así como tampoco el hecho de que, conforme al fundamento 620 de la citada sentencia, es procedente la vía del amparo cuando se acredite la necesidad de tutela urgente.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 7° de la Constitución garantiza una protección especial parte del Estado respecto al discapacitado. Mientras que el artículo 18° del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", sobre protección de los minusválidos establece que toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad.

2.3. Atendiendo a lo señalado en el fundamento anterior, este Tribunal considera que las instancias inferiores han incurrido en un error al momento de calificar la demanda, por lo que debería revocarse el auto de rechazo liminar y ordenarse que se admita a trámite la demanda, pues en el caso de autos la controversia se centra en determinar si se ha vulnerado el derecho al trabajo, a la protección de la familia y a la amenaza del derecho a la integridad de las personas declaradas

discapacitadas alegado por el demandante. No obstante ello, y en atención a los principios de celeridad y economía procesal, este Tribunal estima pertinente no hacer uso de la mencionada facultad, toda vez que en autos aparecen elementos de prueba suficientes que posibilitan un pronunciamiento de fondo, más aún si la entidad emplazada ha sido notificada del concesorio del recurso de apelación y se ha apersonado al presente proceso (f. 42 y 77), lo que implica que su derecho de defensa está garantizado.

2.4. Asimismo, resulta pertinente precisar que si bien el actor ha alegado la vulneración de varios derechos constitucionales, a criterio de este Tribunal sólo resultan pertinentes para dirimir la /itis, y por lo tanto serán materia de análisis, los derechos al trabajo, a la unidad familiar y a la amenaza a la integridad de los hermanos declarados incapaces.

2.5. De otro lado, debe señalarse que mediante resolución de fecha 11 de septiembre de 2012, el Tribunal Constitucional solicitó al demandante informe respecto a su situación laboral actual con la emplazada. Es así que mediante escrito de fecha 27 de septiembre de 2012 (f. 87 a 316 del cuaderno del Tribunal) el demandante cumplió con informar que con Carta EF/92.2310 N.º 0269-2011, de fecha 20 de octubre 011, fue despedido y que por ello inició un proceso de nulidad despido con fecha 24 de noviembre de 2011, Expediente N.º 05743-21/ 0 0401-JR-LA-01 (f. 230 a 241 del cuaderno de este Tribunal). En consecuencia, no se configura el supuesto previsto en el inciso 3) del artículo 5º del Código Procesal Constitucional, por cuanto el presente proceso fue interpuesto previamente al proceso de nulidad de despido es el 29 de diciembre de 2010, en el cual el demandante ya denunciaba la amenaza de despido de la que podría ser víctima.

3. Sobre la afectación del derecho al trabajo

3.1. Argumentos del demandante.

El actor inicialmente afirma en su demanda que la entidad demandada ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, debido a que pretendía su traslado sin tener en consideración que su reincorporación (de acuerdo con la Ley N.º 27803) corresponde en el mismo puesto que venía trabajando, esto es, en la sucursal A de la ciudad de Arequipa y no en la agencia C de Salvación, dependencia de la sucursal B Cusco. Refiere que su traslado conllevaría que su familia (hijos y esposa), así como sus dos hermanos discapacitados de los cuales es curador por mandato judicial, se queden en total abandono. Posteriormente denuncia que fue despedido por supuesta falta grave, esto es haber incurrido en inasistencias injustificadas a su centro de trabajo en Cusco por más de tres días consecutivos, aun cuando la demandada había permitido la suspensión perfecta de sus labores sin goce de haber desde el 1 de diciembre de 2010 hasta el 26 de octubre de 2011, por lo que no puede imputarle recién luego de 9 meses la inasistencia a su puesto de trabajo.

3.2. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.2.1. El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto, este Colegiado, estima que 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. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a 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 trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Previamente, para comprender la real dimensión de la controversia, este Tribunal considera relevante enunciar sucintamente los hechos que se han presentado en el presente proceso, así como de aquellos otros que fluyen del expediente que obra en autos, y que son los siguientes:

a) El demandante fue incluido en la Resolución Suprema N.º 028-2009- TR, de fecha 4 de agosto de 2009, "Lista de ex Trabajadores que deben ser inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente"(f. 71 del cuaderno del Tribunal).

b) Con fecha 11 de agosto de 2009, mediante el formato de "Elección de Reincorporación o Reubicación Laboral" (Anexo 3), el actor presentó ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa su solicitud, postulando a la plaza de recibidor pagador en el Banco de la Nación sucursal Arequipa (f. 73).

c) Con fecha 2 de febrero de 2010, el Banco de la Nación, mediante carta EF/92.2331 N.º 055-2010, comunica al demandante su reincorporación o reubicación laboral directa en el cargo de recibidor pagador en la agencia "C Salvación sucursal B Cusco, División Soporte Regional VIII Cusco, Departamento Red de Agencias", a partir de la fecha precitada (f. 75 del cuaderno del Tribunal).

d) Con fechas 24 de febrero, 22 de marzo, 20 de mayo y 1 de septiembre de 2010 (196 a 202 del cuaderno de este Tribunal), el demandante solicitó que se reconsidere su traslado al Cusco, por cuanto precisa que además de su familia (esposa e hijos), tiene bajo su cuidado, en calidad de curador dispuesto por resolución judicial, a sus dos hermanos declarados incapaces absolutos, solicitudes que no fueron aceptadas.

e) Con fecha 25 de marzo de 2010, el demandante interpone medida cautelar fuera de proceso, ante el Segundo Juzgado Especializado Laboral de Arequipa, Expediente N.º 1573-21 50-0401-JR-LA-02, a efectos de que cesen los actos de hostilidad, se evite que tenga que constituirse de forma inmediata a la agencia de Cusco y que se lo reincorpore en el Banco de la Nación sucursal Arequipa, lugar donde sostiene que siempre ha laborado (f. 24 del cuaderno del Tribunal).

F) Posteriormente, con fecha 30 le remite al demandante la 30 de marzo de 2010, la entidad demandada le remite la Carta EF/92.3500 N.º 1083-2010, a través de la cual le comunica que ha sido

reincorporado para desempeñar el cargo de recibidor pagador, pero que en la sucursal de Arequipa no existe plaza presupuestada ni vacante, razón por la cual y teniendo en consideración la necesidad de personal en la agencia de Andahuaylas, se ha decidido desplazarlo provisionalmente a la mencionada agencia (f. 78 del cuaderno del Tribunal).

g) Mediante resolución N.º 02-2010, de fecha 8 de abril de 2010, se resuelve admitir a trámite la solicitud cautelar disponiendo que el Banco de la Nación cumpla con reincorporar al actor en su puesto de trabajo y en el mismo cargo de recibidor pagador, antes desempeñado, en la oficina del Banco de la Nación, sucursal Arequipa (f. 36 del cuaderno del Tribunal)

h) Con memorándum EF/92.2331 N° 548-2010, de fecha 16 de abril de 2010, el Jefe de la Sección Selección Evaluación y Proyección de Personal, solicita al Jefe de la Sección de Registro de Personal que se sirva disponer que se efectúe la respectiva modificación en el Sistema Integral de Personal y HR- ORACLE de la demandada, a efectos de que se cumpla con la reincorporación del demandante (f. 59 del cuaderno del Tribunal).

i) Con fecha 20 de abril de 2010, el recurrente interpone demanda de cese de actos de hostilidad en contra del Banco de la Nación, Expediente N.º 1573-2010 (f. 92 del cuaderno del Tribunal), proceso que conforme se desprende de la sentencia de vista, de fecha 13 de agosto de 2012 expedida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, a la fecha se encuentra en giro (f. 179 a 183 del cuaderno de este Colegiado).

J) Con fecha 3 de mayo de 2010, el Banco de la Nación cumple con comunicar al juzgado que se ha hecho efectivo el mandato judicial (f. 61 del Cuaderno del Tribunal), reincorporando al demandante.

k) Con fecha 19 de mayo de 2010 la demandada le remite al actor la carta EF/92.010I N.º 1794-2010 "mediante la cual le informa que deberá ponerse a disposición de la División de Soporte Regional Cusco,

mientras dure el proceso de apertura de la Agencia C Salvación en Cusco, bajo responsabilidad (f. 135 del cuaderno del Tribunal), aun cuando se encontraba vigente la medida cautelar.

l) Mediante Auto de Vista N.º 1246-2010-SL, de fecha 5 de agosto de 2010, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, deja sin efecto la medida cautelar de innovar dictada a favor del demandante (f. 63 a 65 del cuaderno del Tribunal).

m) Finalmente con fecha 24 de noviembre de 2010, a través del Memorandum EF/92 2331 N.º 634-2010, se comunica al demandante que debido a la cancelación de la medida cautelar que ordenaba su reincorporación a la sucursal de Arequipa, deberá apersonarse a la Agencia B Sicuani — División Soporte Regional VIII, Cusco, en el término de la distancia (f. 195 del cuaderno del Tribunal).

n) Con fecha 1 de diciembre de 2010, el demandante es impedido de ingresar a su centro de trabajo (sucursal de Arequipa), conforme se corrobora con la constatación policial (f. 13).

o) Con fecha 29 de septiembre de 2011, la emplazada le cursa al demandante la carta EF/92 2310 N.º 242-2011, mediante la cual le comunica que "se ha tomado conocimiento de las inasistencias injustificadas en las que usted viene incurriendo desde el día 10 de agosto del presente año", por lo que se le solicita que en el plazo de 6 días naturales presente sus descargos. Posteriormente el demandante, con fecha 10 de octubre de 2011, presenta sus descargos, siendo despedido con fecha 26 de octubre de 2011, mediante Carta EF/92 2310 N.º 0269-2011 por haber incurrido en la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, referido al abandono de trabajo por más de tres días consecutivos (f. 223 a 228 del cuaderno del Tribunal), motivo por el cual decidió iniciar un proceso de nulidad de despido, con fecha 24 de noviembre de 2011, expediente N.º 05743-2011-0-0401-JR-LA-01 (f. 230 a 241 del cuaderno del Tribunal).

3.2.2 Habiéndose precisado los hechos que se han presentado en el presente proceso, corresponde analizar la solicitud de reincorporación requerida por el demandante en el Banco de la Nación sucursal de Arequipa. Conforme se ha detallado en el en el fundamento 3.2.1 literal e) supra, el demandante interpuso medida cautelar fuera de proceso, ordenándose en primera instancia que el Banco de la Nación cumpla con reincorporar al actor en su puesto de trabajo y en el mismo cargo de recibidor pagador antes desempeñado, esto es en la oficina del Banco de la Nación, sucursal Arequipa, habiendo laborado el demandante en dicha plaza, tal como se corrobora de las boletas de pago obrantes a fojas 6 y 7 de autos, por 8 meses aproximadamente. Además con el Memorandum EF/92.2331 N.º 548-2010, de fecha 16 de abril de 2010, el Jefe de la Sección Selección Evaluación y Proyección de Personal (f. 59 del cuaderno de este Colegiado) solicita a la Jefe de la Sección de Registro de Personal se sirva disponer que se efectúe la respectiva modificación en el Sistema Integral de Personal y HR- ORACLE para la reincorporación del demandante, por lo que al haberse habilitado una plaza en la sucursal de Arequipa, de autos se desprende que la plaza que el demandante reclama se encuentra presupuestada y vacante.

3.2.3 De lo expuesto anteriormente se advierte que el fundamento por el cual la emplazada pretendía trasladar al demandante a un lugar distinto al de su domicilio había desaparecido toda vez que existía una plaza presupuestada en Arequipa desde mayo de 2010, por lo que sumándose a ello el argumento expuesto por el demandante a través de sus recursos de reconsideración presentados con fechas 24 de febrero, 22 de marzo, 20 de mayo y 1 de septiembre de 2010 (196 a 202 del cuaderno de este Tribunal) ante la demandada y a lo largo del presente proceso, de que no podía abandonar a su familia, por el estado en el que se encontraban sus dos hermanos (incapaces absolutos), era suficiente para que se reconsidere su traslado a un lugar distinto en el cual residía, por cuanto está comprobado en autos que el demandante, conforme a la constatación domiciliaria de fojas 19 de autos, vive con

su esposa, sus dos hijos y dos hermanos, los que adolecen de incapacidad absoluta, habiéndose nombrado al demandante como su curador, conforme se advierte de la sentencia N.º 007-2007-C- LIM-MBJP, de fecha 30 de enero de 2007, expedida por el Primer Juzgado Mixto del Módulo básico de Justicia de Paucarpata, así como de las Resoluciones Ejecutivas N.ºs 6474-2004-SE/REG-CONADIS y 02815-2006-SE/REG-CON s 71S, de fechas 15 de octubre de 2004 y 6 de marzo de 2006, respectivamente, a través de las cuales se resuelve incorporarlos al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) (E 79 a 85 del cuaderno de este Tribunal) y del Oficio N.º 142-2010-CONADIS/Arequipa, de fecha 26 de octubre de 2010, remitido por la Coordinadora del CONADIS de Arequipa, al Gerente General del Banco de la Nación, en el cual se sugiere que no se aplique el traslado del demandante, porque este debe "cumplir con un mandato Judicial o Sentencia firme, en la que lo han nombrado oficialmente como Curador Judicial de sus dos (2) hermanos"(f. 244 del Cuaderno del Tribunal).

3.2.4 Asimismo, es preciso resaltar la conducta de la demandada, por cuanto de la descripción de los hechos en el fundamento 3.2.1, supra, se advierte que al demandante se le comunica en varias oportunidades que se traslade a otras ciudades como Cusco y Andahuaylas, estando incluso vigente la medida cautelar, tal como se desprende de la carta EF/92.0101 N.º 1794- 2010, de fecha 19 de mayo de 2010, mediante la cual se le informa que deberá ponerse a disposición de la División de Soporte Regional Cusco, mientras dure el proceso de apertura de la Agencia C Salvación en Cusco, bajo responsabilidad (f. 135 del cuaderno del Tribunal), por cuanto el auto de vista que dejó sin efecto la medida cautelar de innovar dictada a favor del demandante es del 5 de agosto de 2010.

3.2.5 Por otro lado, el demandante ha precisado en su escrito de fecha 4 de octubre de 2012 (187 del cuaderno de este Tribunal) que con fecha 26 de octubre de 2011 fue despedido por la supuesta falta grave

prevista en el inciso h) del artículo 25° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, esto es por inasistencias injustificadas por más de tres días consecutivos desde el 10 de agosto de 2011. Sin embargo, se debe precisar que tal como se advierte de la constatación policial, obrante a fojas 13 de autos, la demandada se opuso a que el demandante ingrese a laborar a la sucursal de Arequipa el 1 de diciembre de 2010, pero recién con fecha 29 de septiembre de 2011, mediante carta EF/92.2310 N.º 242-2011- (f. 223 del cuaderno del Tribunal), le inició un proceso de despido por inasistencia, por lo que sobre la base de los hechos descritos este tribunal concluye que el demandante ha sido objeto de un despido lesivo de su derecho al trabajo, por cuanto habiendo convalidado de demandada sus inasistencias desde el 1 de diciembre del 2010 hasta el 26 de octubre de 2011, no puede imputarle, recién luego de nueve meses, la inasistencia a su puesto de trabajo. Asimismo, obviamente el actor no podía trasladarse a otra localidad, abandonando los deberes asumidos para con sus hermanos discapacitados, ello pese a haberse acreditado la existencia de plaza vacante en Arequipa.

4. Sobre la afectación del derecho a la unidad familiar

4.1. Argumentos del demandante El demandante afirma que la entidad demandada ha vulnerado su derecho constitucional a la unidad familiar, debido a que se pretende su traslado sin tener en consideración que tiene una familia que depende de él (hijos y esposa), así como sus dos hermanos discapacitados de los cuales es curador por disposición judicial.

4.2. Consideraciones

4.2.1. En el artículo 4 de la Constitución de 1993 se dispone de manera expresa la protección a la familia, asimismo en su artículo 7°, sobre la protección del discapacitado, se consagra entre otros derechos la protección del medio familiar, de conformidad con el artículo 18° del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos

Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador", sobre protección de los minusválidos.

Por ello, este Colegiado considera que el recurrente, en su calidad de curador de sus dos hermanos que adolecen de incapacidad absoluta, acreditada según Resoluciones Ejecutivas 193's 6474-2004-SE/REGCONADIS y 02815-2006-SE/REG-CONADIS (f. 79 y 8t del cuaderno de este Tribunal) tiene derecho a una protección especial por parte del Estado, a tenor de los artículos 7° de la Constitución, y conformidad con el artículo 18° del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derecho económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador sobre protección de los minusválidos, pues toda persona afecta por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad y ser protegido especialmente por el so con el respeto a su dignidad personal.

42.3 A su vez, el artículo 576° del Código Civil establece que "El curador protege al incapaz, provee en lo posible a su restablecimiento y, en caso necesario, a su colocación en un establecimiento adecuado; y lo representa o lo asiste, según el grado de la incapacidad, en sus negocios" (resaltado nuestro).

4.2.4. En conclusión, el traslado del demandante a un lugar distinto al de su residencia afectaría de forma directa a sus dos hermanos discapacitados, los cuales, tal como ya se precisó, son sujetos de especial protección constitucional (artículo 7 de la Constitución), por cuanto esto implicaría alejarlos de su lugar habitual, o en el caso que el demandante opte por dejarlos en la ciudad de Arequipa, esto conllevaría que el demandante no cumpla con las obligaciones contempladas en el artículo 576 del Código Civil, el cual precisa las obligaciones del curador, no teniendo en cuenta la entidad emplazada que estos gozan de una protección especial ante medidas de esa naturaleza.

Asimismo, supondría alejarlos del único sostén con el que cuentan y afectar la unidad familiar, la cual constituye una garantía para el desarrollo de una persona discapacitada.

4.2.5. En consecuencia, en el presente caso se encuentra probada la vulneración del derecho a la unidad familiar, pues la entidad demandada despidió al demandante pese a que ya contaba con una plaza vacante y presupuestada conforme se ha precisado en el fundamento 3.2.2 supra y asimismo porque era de su conocimiento que dos de los hermanos del demandante eran incapaces absolutos (tal como lo puso en conocimiento de su empleadora en reiteradas oportunidades a través de sus recursos de reconsideración fundamento 3.2.1 d), por traslado del demandante implicaría la vulneración del de derechos de estos a mantener la unidad familiar, afectando con ello directamente a sus dos hermanos mayores que adolecen de incapacidad absoluta.

4.2.6. Siendo así, en atención a la natural restitutoria del proceso de amparo, debe estimarse la demanda de amparo para declararse la nulidad del despido y ordenarse la reposición del actor en el cargo que tenía antes del cese, pues ha sido despedido sin tenerse cuenta que tal hecho afecta de forma directa a sus dos hermanos con discapacidad absoluta.

Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, vulneratorio de los derechos al trabajo y a la unidad familiar del actor, reconocidos en el artículo 4°, 7° y 22° de la Constitución.

5. Efectos de la sentencia

5.1. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, el Tribunal estima pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra una entidad del Estado que tenga por finalidad la reposición del demandante, ello debe registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que

ocupaba se mantenga presupuestada para ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimativa.

En estos casos, la Administración Pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7° del Código Procesal Constitucional dispone que "El Procurador Público, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado".

Con la opinión del Procurador Público puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

5.2. En la medida en que en este caso se ha acreditado que el demandado ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo/ unidad familiar, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel en la sucursal de Arequipa en el plazo de dos días bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional.

5.3. Asimismo, de conformidad con el artículo 56° del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

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

HA RESUELTO

Declarar FUNDADA la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo y a la unidad de la familia; en consecuencia, NULO el despido del demandante.

2. ORDENAR que el Banco de la Nación reponga a don Felipe Humberto Aguirre Frisancho en el cargo que venía desempeñando en la sucursal del Banco de la Nación de Arequipa, en el plazo de dos días bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22° y 59° del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.

2.3 Definición de terminos básicos

Derecho Laboral. - El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que, con la finalidad de proteger los derechos del trabajador, regulan la prestación del trabajo humano productivo, efectuada por cuenta ajena en forma dependiente, subordinada y remunerada.

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

Inaplicación de la Ley.- Falta de cumplimiento por lo ordenado por la Ley, la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno.

Personas con discapacidad.- La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe un alto nivel de relación entre la inaplicación de Ley N° 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016.

2.4.2 Hipótesis específicas

La Ley N° 29973, respecto al derecho del trabajo de las personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016, no se ha aplicado en toda su magnitud, debiendo la autoridad cumplir con lo previsto en la ley.

Existen un conjunto de factores que impiden que la Ley 29973, en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad se aplique, la falta de la predisposición de la autoridad competente para su cumplimiento, la falta de puestos de trabajo especiales para las personas con discapacidad y la falta de un plan que establezca las áreas en las que pueden desarrollar su labor en el distrito de Huacho en el año 2016.

2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VI NIVEL DE INAPLICACIÓN DE LA LEY 29973	<p>La inaplicación de la ley 29973, vulnera el derecho del trabajo con que gozan las personas con discapacidad, derecho señalado en el artículo N° 24° de la constitución política del Perú.</p> <p>Se debe resaltar que la mencionada ley busca promover la protección de las personas con discapacidad quienes por su condición muchas veces son discriminadas.</p>	<p>La inaplicación de la ley 29973 es una situación jurídica que vulnera derechos con los que gozan las personas con discapacidad. De allí la necesidad de su debida aplicación.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Norma positiva- Derecho constitucional- Justificación normativa	<ul style="list-style-type: none">- Constitución Política del Estado.- Ley 29973. Art. 45- Norma de alto nivel.

<p style="text-align: center;">VD DERECHO DEL TRABAJO</p>	<p>Cuando se vulnera un derecho constitucional se recurre al ente pertinente en este tipo de casos al tribunal constitucional mediante un recurso de agravio constitucional.</p>	<p>El ámbito de aplicación de la norma está relacionado directamente con el proceso civil y constitucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Artículo 24 de la constitución. - inaplicación - Acto constitucional 	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho del Trabajo - Infracción de las normas. - Grado de vulneración.
----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Tipo

Según Hernández Sampieri Et, Al. (2003) “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

El diseño metodológico es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente la variable, se observaron los fenómenos en un ambiente natural y para después analizarlos, en este caso: nuevos criterios para la determinación de la pena en un proceso penal (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, Pág. 58)

Es una investigación de corte transversal porque los datos se recolectaron en un único momento, año 2016, Municipalidad Provincial de Huaura su propósito es describir la variable y sus dimensiones cada una de ellas y las diferencias preferenciales en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista 2003, Pág. 270).

La investigación es aplicada porque se toma como lugar de investigación la Municipalidad Provincial de Huaura es de nivel descriptivo correlacional, considerando que se describirá a la variable y sus dimensiones. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003. Pág. 63).

3.1.2. Enfoque

El enfoque de la investigación es mixto (cualitativo y cuantitativo) cualitativo, porque se utilizó información sobre la literatura y doctrina del derecho penal; es cuantitativo, por cuanto se recolectó información y se sometió al análisis de datos para la demostración del establecimiento de los objetivos tanto general como los específicos

y la mediación numérica, el conteo y frecuentemente el uso de la estadística para establecer con exactitud los patrones de la investigación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2003, Pag.64).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población materia de estudio se circunscribe a las unidades de observación siguientes:

✓ **Personas**

La aplicación de los métodos y técnicas de investigación señalados permitieron recopilar la información necesaria para los efectos de contrastar la hipótesis planteada. Es por ello que la población a estudiar está conformada por funcionarios, personas con discapacidad, abogados y usuarios. La población lo componen 50 personas.

✓ **Documentos**

Bibliografía y literatura jurídica.

3.2.2 Muestra

✓ **Personas**

La aplicación de los métodos y técnicas de investigación señalados nos permitieron recopilar la información necesaria para los efectos de contrastar la hipótesis planteada. Es por ello que la población a estudiar está conformada por la totalidad de la población, es decir 50 personas que a continuación se detalla: 3 asistentes administrativos, 5 auxiliares administrativos, 6 funcionarios públicos, 16 abogados y 20 personas con discapacidad.

✓ **Documentos**

Se analiza cinco expedientes de la Municipalidad Provincial de Huaura, referidos a procesos administrativos.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Las dos técnicas a emplear en el presente proyecto de investigación son:

-El análisis documental e investigación de campo, levantándose información tanto de fuente abierta o cerrada, comprobaciones, aplicaciones prácticas, para obtener

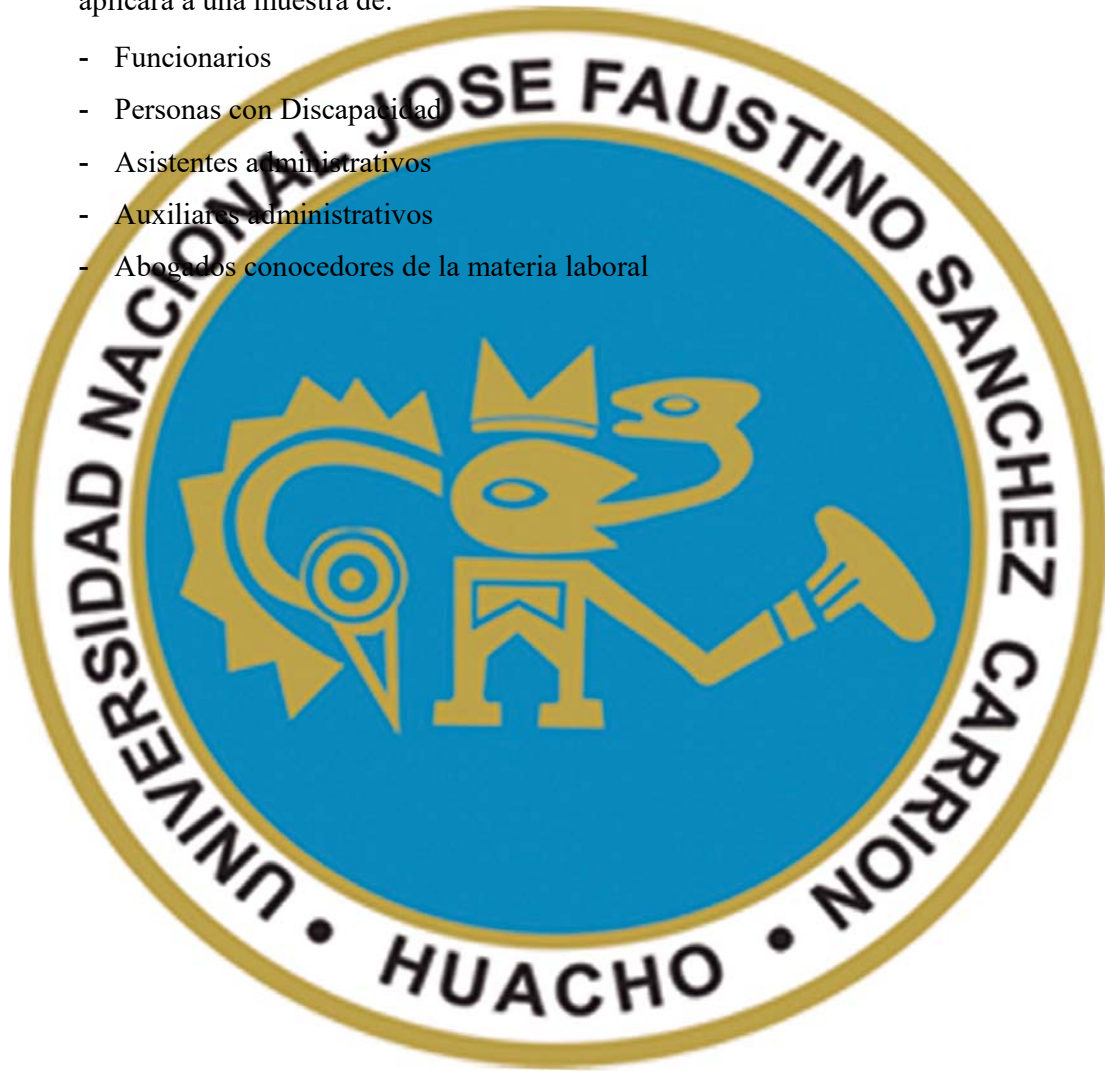
conclusiones, los mismos que se desarrollan en el medio en que se desenvuelve el fenómeno de estudio.

-Las encuestas a los especialistas conocedores de la materia laboral.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El instrumento a emplear será el formulario o cuestionario de preguntas que se aplicará a una muestra de:

- Funcionarios
- Personas con Discapacidad
- Asistentes administrativos
- Auxiliares administrativos
- Abogados conocedores de la materia laboral



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones.

Tabla 1:

¿Tiene conocimiento de la Ley 29973, ley que garantiza derechos laborales de las personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	88%
NO	7	12%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor

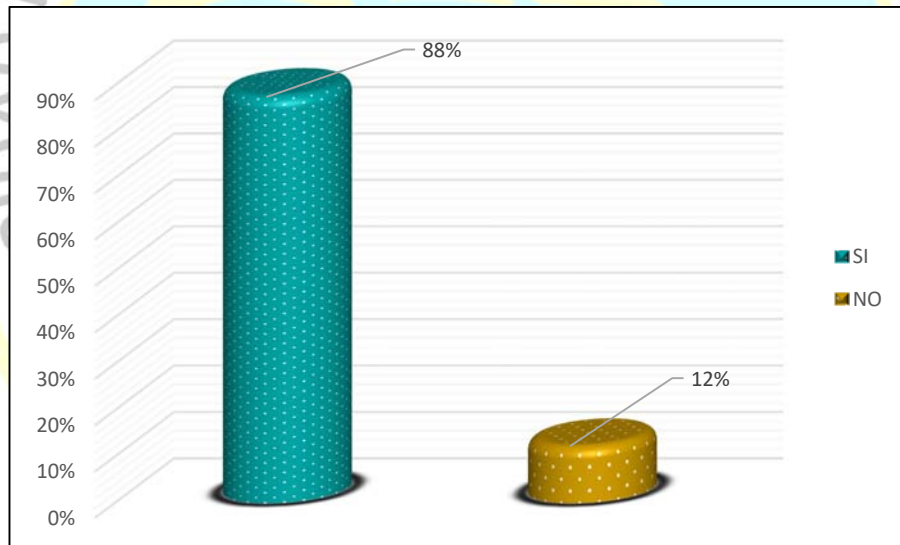


Figura 1: *¿Tiene conocimiento de la Ley 29973, ley que garantiza derechos laborales de las personas con discapacidad?*

Nota: Elaboración propia del autor

De la figura 1, que representa a la siguiente pregunta: ¿Tiene conocimiento de la Ley 29973, ley que garantiza derechos laborales de las personas con discapacidad? Indicaron: un 88% considera que si tiene conocimiento de la Ley 29973 que garantiza los derechos laborales y un 12% considera que no tiene conocimiento de la ley 29973 que garantiza los derechos laborales.

Tabla 2:

¿Considera que en nuestra jurisdicción las instituciones públicas y/o privadas vienen inaplicando la ley 29973?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	37	65%
NO	20	35%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor

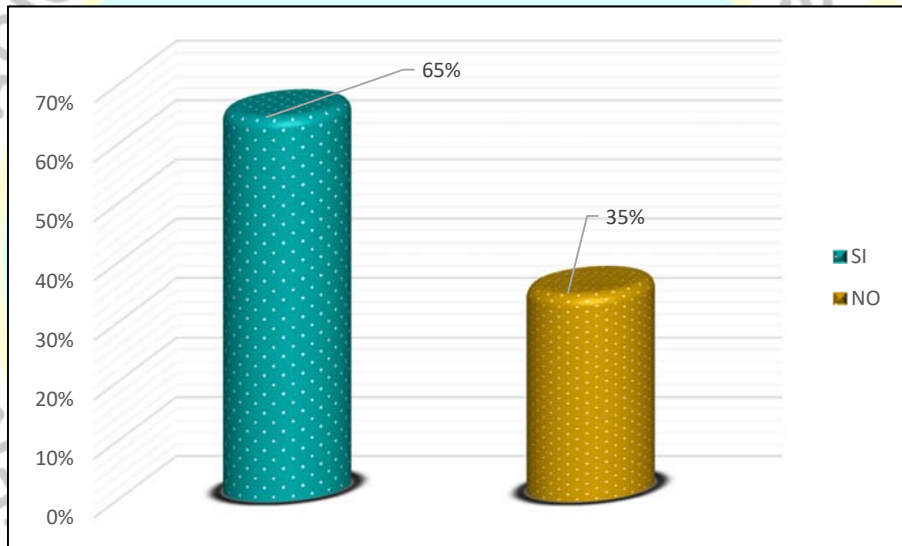


Figura 2: *¿Considera que en nuestra jurisdicción las instituciones públicas y/o privadas vienen inaplicando la ley 29973?*

Nota: Elaboración propia del autor

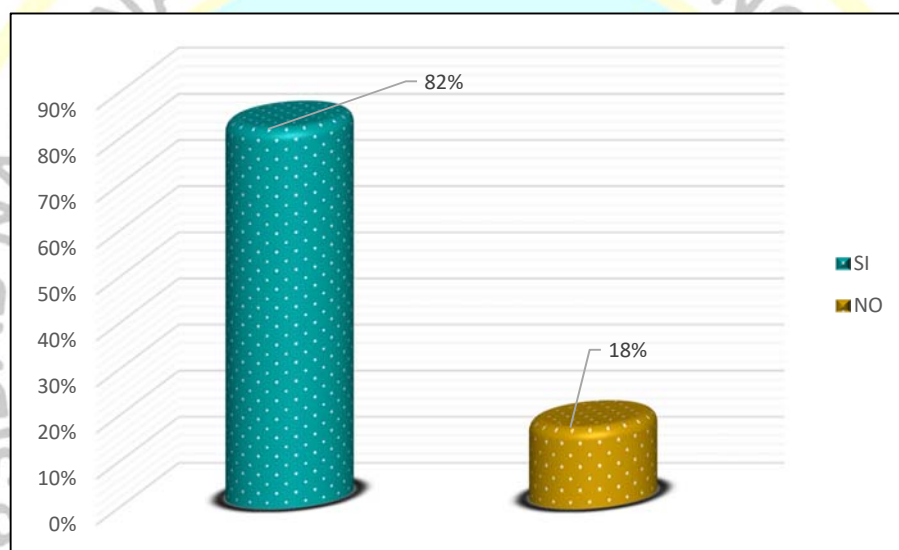
De la figura 2, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que en nuestra jurisdicción las instituciones públicas y/o privadas vienen inaplicando la ley 29973? Indicaron: un 65% considera que las instituciones públicas y privadas vienen inaplicando la ley 29973 y un 35% considera que las instituciones públicas y privadas no vienen inaplicando la ley 29973.

Tabla 3:

¿Considera que la ley 29973 al ser inaplicada vulnera el derecho del trabajo de las personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	47	82%
NO	10	18%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor



Nota: Elaboración propia del autor

Figura 3: *¿Considera que la ley 29973 al ser inaplicada vulnera el derecho del trabajo de las personas con discapacidad?*

De la figura 3, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que la ley 29973 al ser inaplicada vulnera el derecho del trabajo de las personas con discapacidad? Indicaron: un 82% que la inaplicación de la ley 29973 vulnera el derecho del trabajo de las personas con discapacidad y un 18% considera que la inaplicación de la ley 29973 no vulnera el derecho del trabajo de las personas con discapacidad

Tabla 4: *¿Considera que el Derecho al Trabajo debe ser reconocido para todas personas sin hacer diferencia con las personas con discapacidad?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	54	95%
NO	3	5%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor

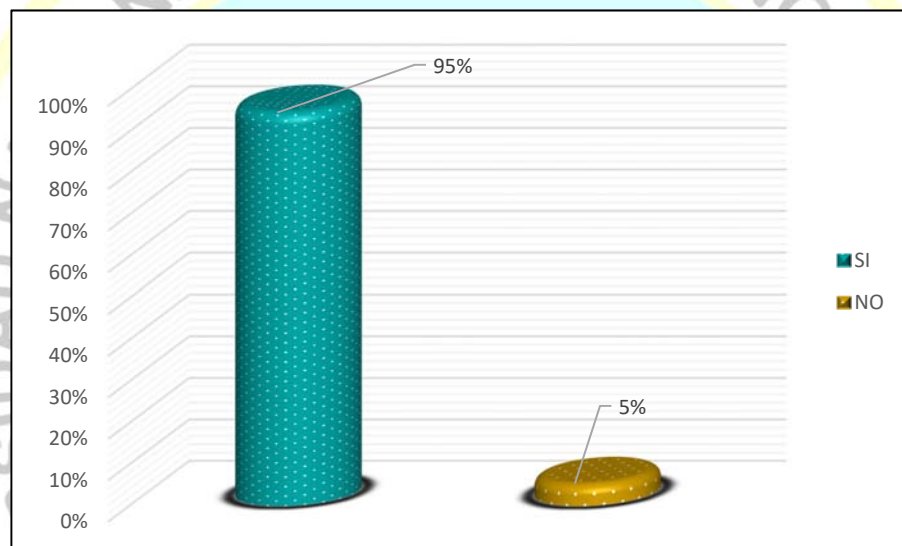


Figura 4: *¿Considera que el Derecho al Trabajo debe ser reconocido para todas personas sin hacer diferencia con las personas con discapacidad?*

Nota: Elaboración propia del autor

De la figura 4, que representa a la siguiente pregunta: *¿Considera que el Derecho al Trabajo debe ser reconocido para todas personas sin hacer diferencia con las personas con discapacidad?* Indicaron: un 95% considera que el derecho al trabajo debe ser reconocido para todas personas sin hacer diferencia con las personas con discapacidad y un 5% considera que el derecho al trabajo debe ser reconocido para todas personas haciendo diferencia con las personas con discapacidad.

Tabla 5:

¿Considera que la inaplicación de la ley 29973 reconocido en nuestra constitución vulnera no solo el derecho de Trabajo sino otros derechos de las personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	38	67%
NO	19	33%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor

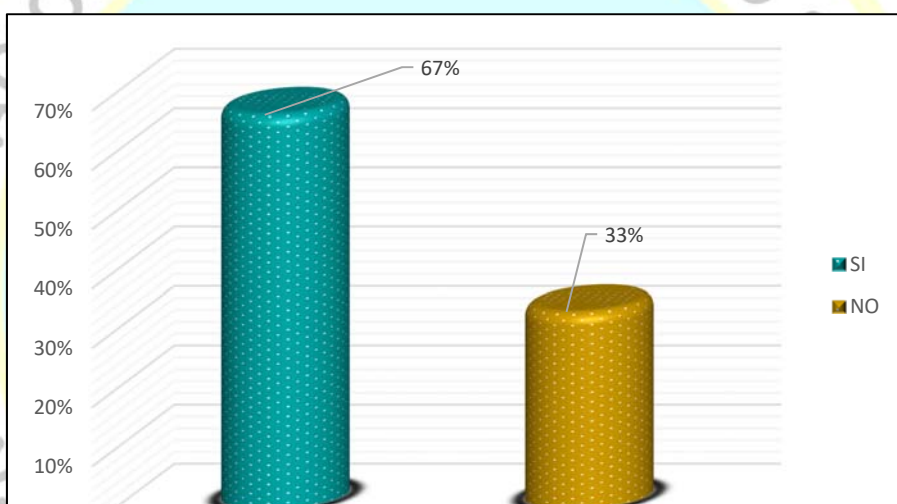


Figura 5: *¿Considera que la inaplicación de la ley 29973 reconocido en nuestra constitución vulnera no solo el derecho de Trabajo sino otros derechos de las personas con discapacidad?*

Nota: Elaboración propia del autor

De la figura 5, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que la inaplicación de la ley 29973 reconocido en nuestra constitución vulnera no solo el derecho de Trabajo sino otros derechos de las personas con discapacidad? Indicaron: un 67% que la inaplicación de la ley 29973 reconocido en nuestra constitución vulnera no solo el derecho de trabajo sino otros derechos de las personas con discapacidad y un 33% considera que la inaplicación de la ley 29973 reconocido en nuestra constitución no vulnera el derecho de Trabajo ni otros derechos de las personas con discapacidad.

Tabla 6:

¿En el supuesto que se inaplique la ley 29973 con referencia al Derecho Trabajo debería recurrirse a la Constitución Política del Estado para hacer valer ese derecho reconocido por nuestra carta magna con referencia a las personas con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	52	82%
NO	5	18%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor

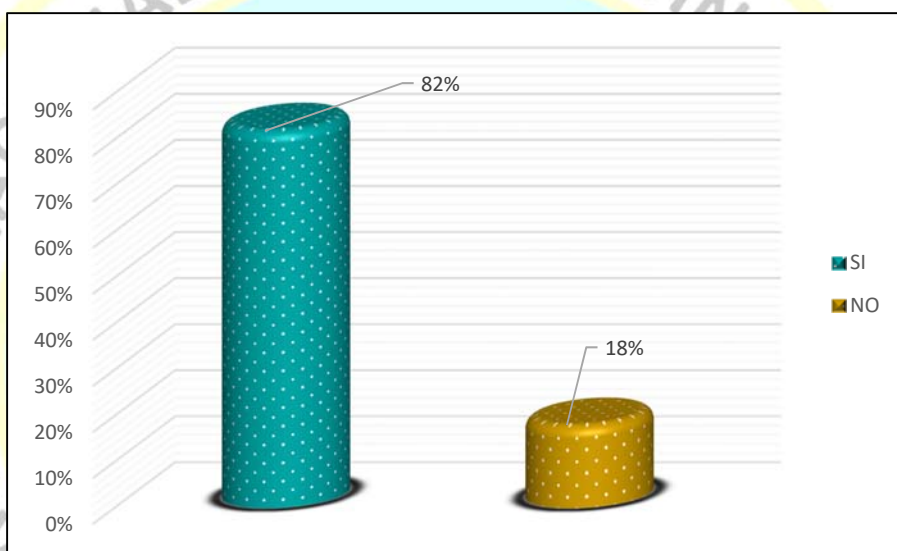


Figura 6: *¿En el supuesto que se inaplique la ley 29973 con referencia al Derecho Trabajo debería recurrirse a la Constitución Política del Estado para hacer valer ese derecho reconocido por nuestra carta magna con referencia a las personas con discapacidad?*

Nota: Elaboración propia del autor

De la figura 6, que representa a la siguiente pregunta: ¿En el supuesto que se inaplique la ley 29973 con referencia al Derecho Trabajo debería recurrirse a la Constitución Política del Estado para hacer valer ese derecho reconocido por nuestra carta magna con referencia a las personas con discapacidad? Indicaron un 82% considera que cuando se inaplique la ley 29973 con referencia al Derecho Trabajo debería recurrirse a la Constitución Política del Estado para hacer valer ese derecho reconocido por nuestra carta magna con referencia a las personas con discapacidad y un 18% considera que cuando se inaplique la ley 29973 con referencia al Derecho Trabajo debería recurrirse a la Constitución Política del Estado para hacer valer ese derecho reconocido por nuestra carta magna con referencia a las personas con discapacidad.

Tabla 7:

¿Considera que la aplicación de la ley 29973 vulnera derechos reconocidos en nuestra Constitución, toda vez, que, nuestra Carta Magna reconoce el derecho del trabajo a toda persona de nuestra sociedad?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	55	96%
NO	2	4%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor

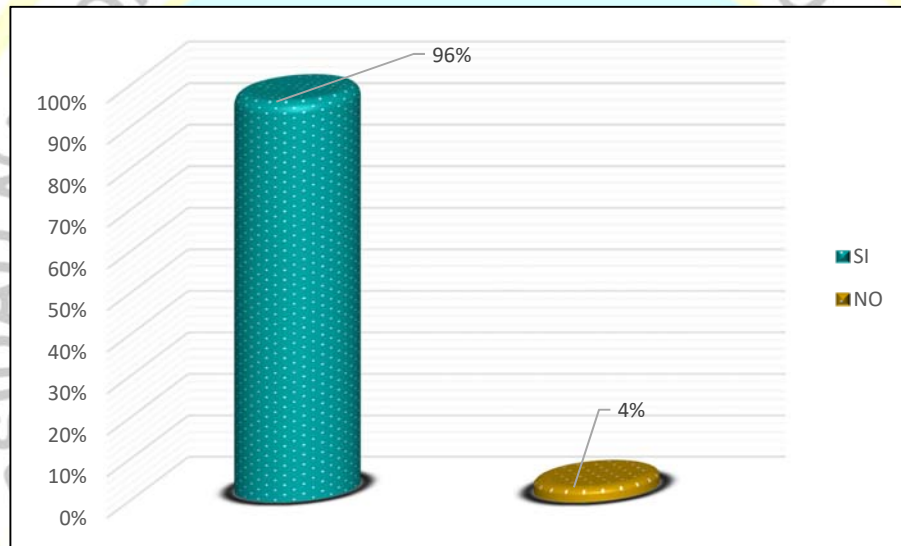


Figura 7: *¿Considera que la aplicación de la ley 29973 vulnera derechos reconocidos en nuestra Constitución, toda vez, que, nuestra Carta Magna reconoce el derecho del trabajo a toda persona de nuestra sociedad?*

Nota: Elaboración propia del autor

De la figura 7, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que la aplicación de la ley 29973 vulnera derechos reconocidos en nuestra Constitución, toda vez, que, nuestra Carta Magna reconoce el derecho del trabajo a toda persona de nuestra sociedad? Indicaron: un 96% considera que la aplicación de la ley 29973 vulnera derechos reconocidos en nuestra Constitución, toda vez, que, nuestra Carta Magna reconoce el derecho del trabajo a toda persona de nuestra sociedad y el otro 4% considera que la aplicación de la ley 29973 no vulnera derechos reconocidos en nuestra Constitución, toda vez, que, nuestra Carta Magna reconoce el derecho del trabajo a toda persona de nuestra sociedad.

Tabla 8:

¿En el supuesto que, la ley 29973 contendría un apercibimiento para su cumplimiento, esta permitirá su debida aplicación?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	88%
NO	7	12%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor

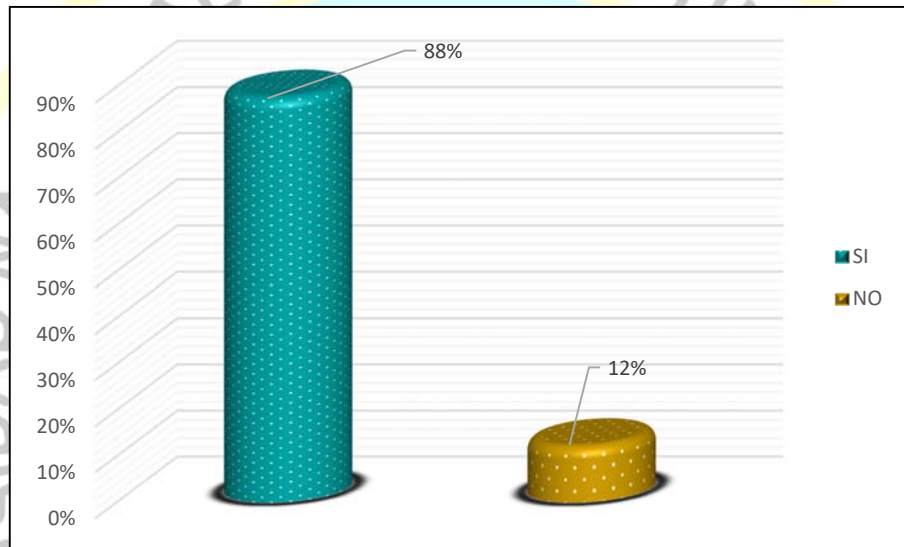


Figura 8: *¿En el supuesto que, la ley 29973 contendría un apercibimiento para su cumplimiento, esta permitirá su debida aplicación?*

Nota: Elaboración propia del autor

De la figura 8, que representa a la siguiente pregunta: ¿En el supuesto que, la ley 29973 contendría un apercibimiento para su cumplimiento, esta permitirá su debida aplicación? Indicaron: un 82% considera que, si la ley 29973 contendría un apercibimiento para su cumplimiento, esta permitirá su debida aplicación y un 12% considera que, si la ley 29973 contendría un apercibimiento para su cumplimiento, esta no permitirá su debida aplicación.

Tabla 9:

¿Considera que el estado promueve de forma permanente el cumplimiento de la ley 29973?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	30%
NO	40	70%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor

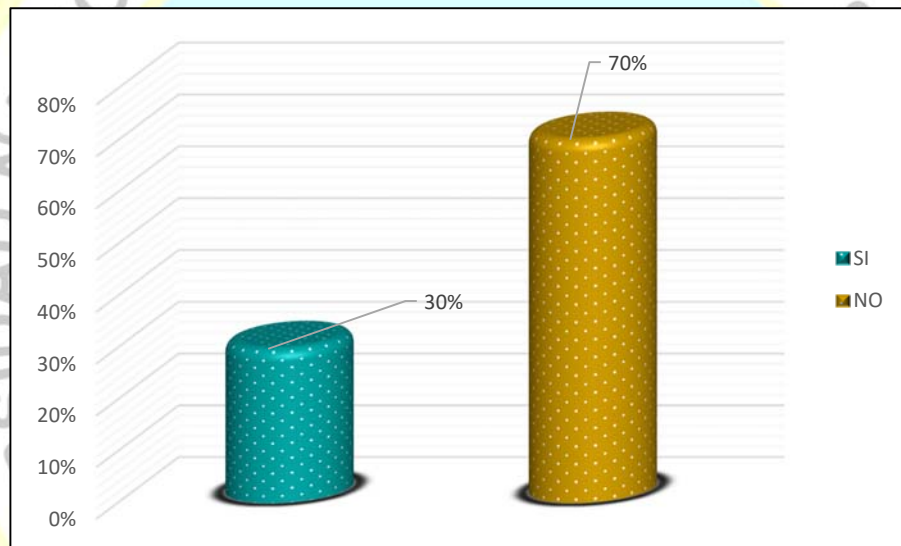


Figura 9: *¿Considera que el estado promueve de forma permanente el cumplimiento de la ley 29973?*

Nota: Elaboración propia del autor

De la figura 9, que representa a la siguiente pregunta: *¿Considera que el estado promueve de forma permanente el cumplimiento de la ley 29973?* Indicaron: un 30% considera que el estado promueve de forma permanente el cumplimiento de la ley 29973 y un 70% considera que el estado no promueve de forma permanente el cumplimiento de la ley 29973.

Tabla 10:

¿Considera que la ley 29973 debería ser impulsada por los diferentes órganos de nuestra estructura gubernamental esto es con referencia a los diferentes ministerios?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	70%
NO	17	30%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor

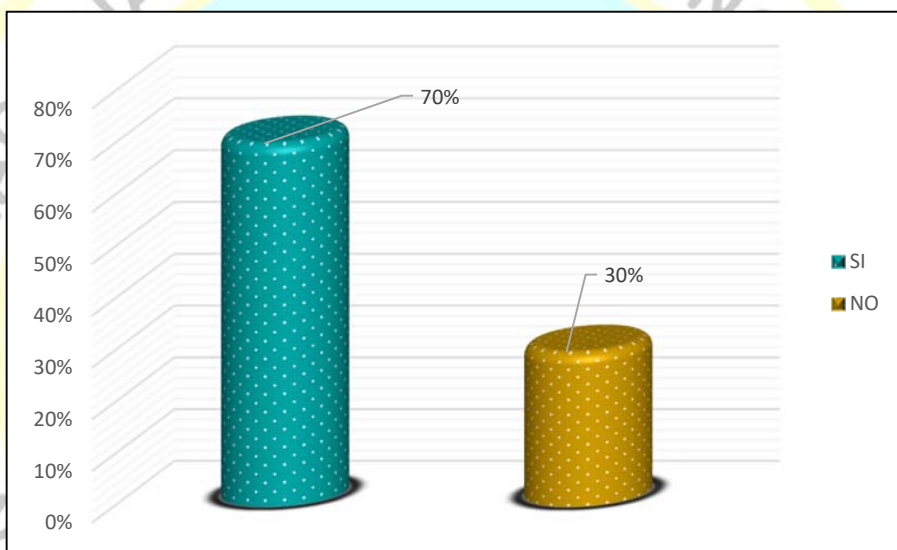


Figura 10: *¿Considera que la ley 29973 debería ser impulsada por los diferentes órganos de nuestra estructura gubernamental esto es con referencia a los diferentes ministerios?*

Nota: Elaboración propia del autor

De la figura 10, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que la ley 29973 debería ser impulsada por los diferentes órganos de nuestra estructura gubernamental esto es con referencia a los diferentes ministerios? Indicaron: un 70% considera que la ley 29973 debería ser impulsada por los diferentes órganos de nuestra estructura gubernamental esto es con referencia a los diferentes ministerios y un 30% considera que la ley 29973 no debería ser impulsada por los diferentes órganos de nuestra estructura gubernamental esto es con referencia a los diferentes ministerios.

Tabla 11:

¿Cree usted por su experiencia, que, la inclusión social también debería forjarse respecto a las personas con discapacidad y al cumplimiento de la ley 29973?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	48	40%
NO	9	52%
TOTAL	57	100%

Nota: Elaboración propia del autor

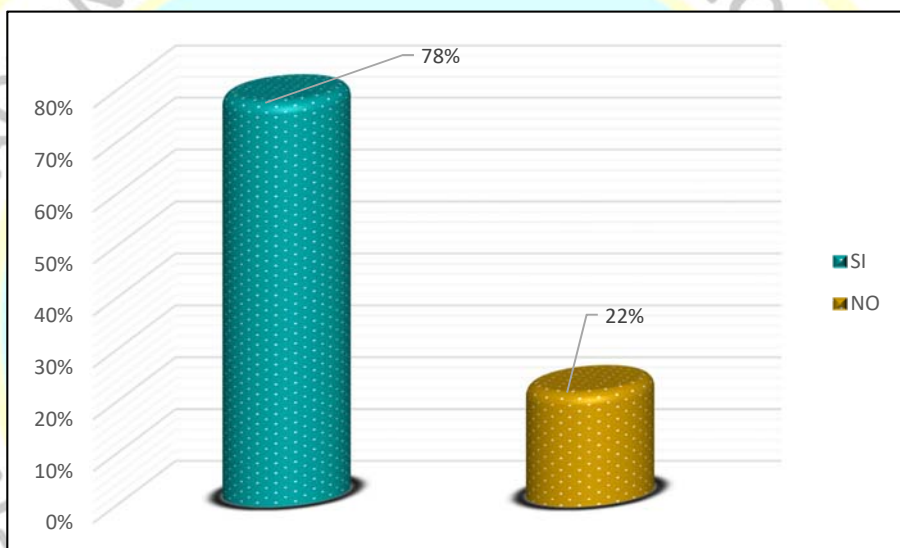


Figura 11: *¿Cree usted por su experiencia, que, la inclusión social también debería forjarse respecto a las personas con discapacidad y al cumplimiento de la ley 29973?*

Nota: Elaboración propia del autor

De la figura 11, que representa a la siguiente pregunta: ¿Cree usted por su experiencia, que, la inclusión social también debería forjarse respecto a las personas con discapacidad y al cumplimiento de la ley 29973? Indicaron: un 78% cree, por su experiencia, que la inclusión social también debería forjarse respecto a las personas con discapacidad y al cumplimiento de la ley 29973, y un 22% cree por su experiencia, que la inclusión social no debería forjarse respecto a las personas con discapacidad y al cumplimiento de la ley 29973.

4.2. Prueba de Normalidad

La tabla 02 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S). De la figura 2, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que en nuestra jurisdicción las instituciones públicas y/o privadas vienen inaplicando la ley 29973? Indicaron: un 65% considera que las instituciones públicas y privadas vienen inaplicando la ley 29973 y un 35% considera que las instituciones públicas y privadas no vienen inaplicando la ley 29973. Se observa que las variables se aproximan a una distribución normal ($p < 0,05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

Tabla 02

Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Normas	,265	50	,000
Discapacidad	,359	50	,000
Derecho laboral	,280	50	,000
Eficacia del proceso laboral	,270	50	,000
Estado tuitivo	,265	50	,000
Norma legal	,359	50	,000
Ley 29973	,268	50	,000

4.3. Contrastación de hipótesis

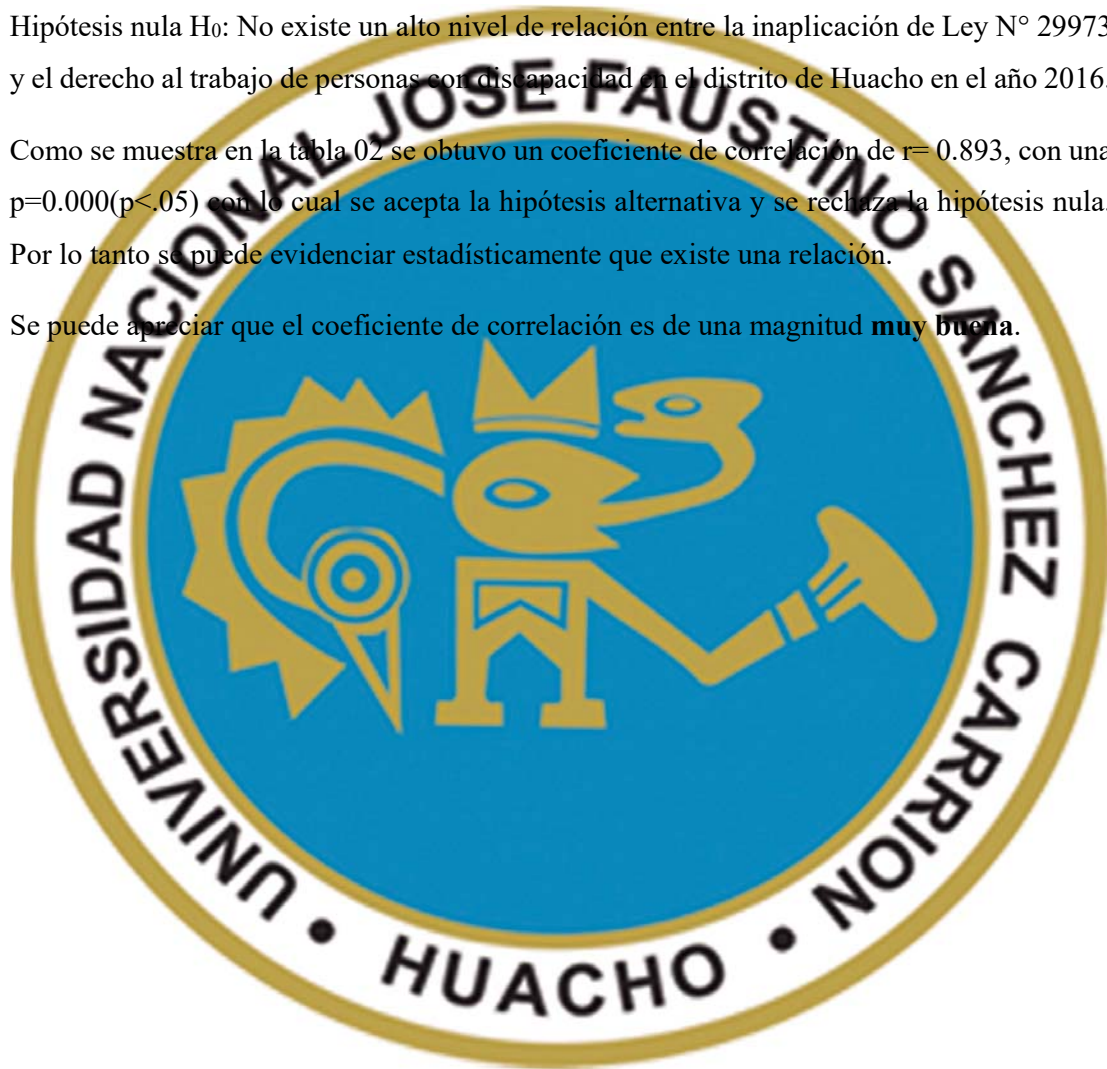
Hipótesis general

Hipótesis Alternativa Ha: Existe un alto nivel de relación entre la inaplicación de Ley N° 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016.

Hipótesis nula H_0 : No existe un alto nivel de relación entre la inaplicación de Ley N° 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016.

Como se muestra en la tabla 02 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.893$, con una $p=0.000$ ($p<0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.



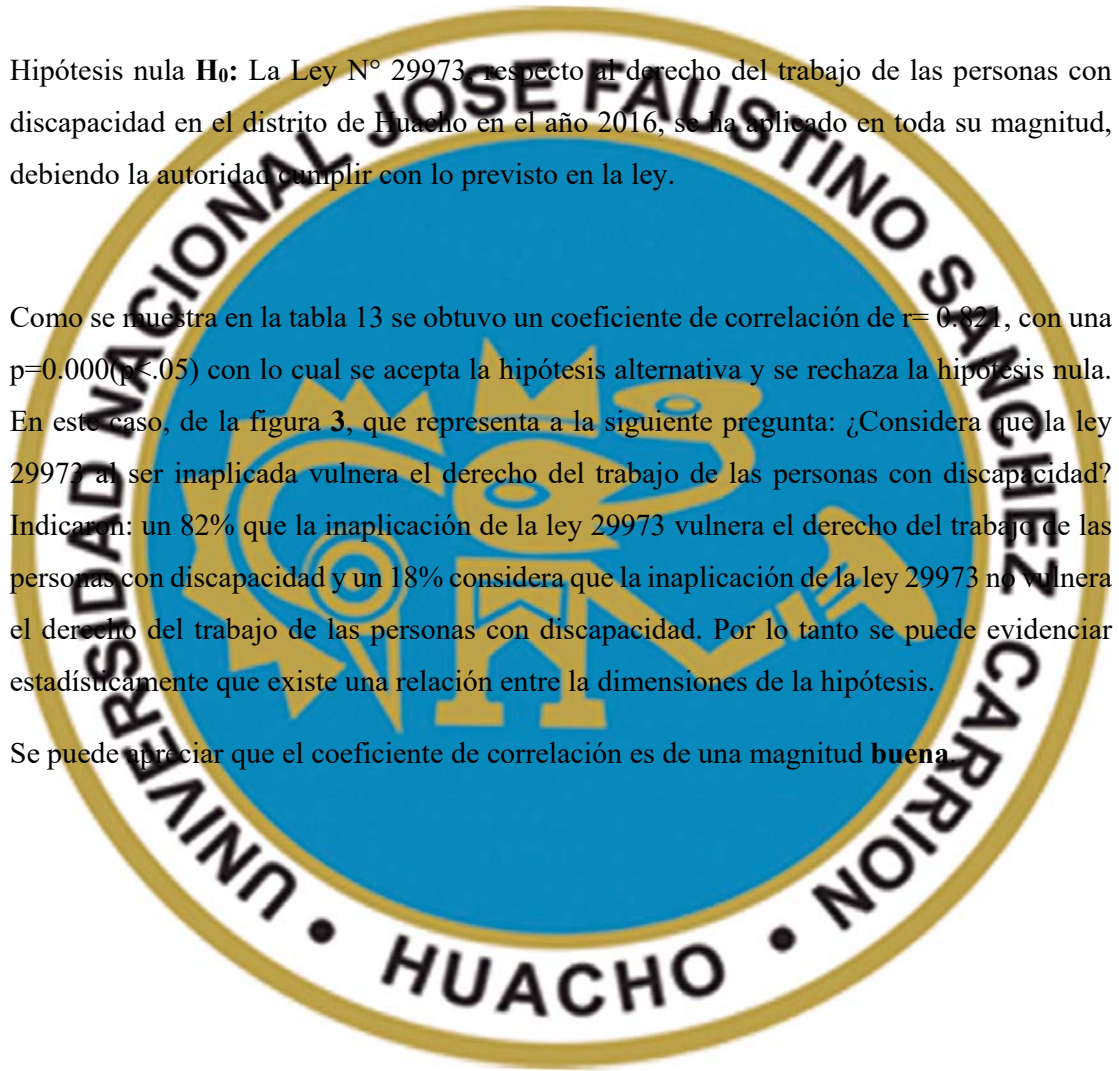
Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H1**: La Ley N° 29973, respecto al derecho del trabajo de las personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016, no se ha aplicado en toda su magnitud, debiendo la autoridad cumplir con lo previsto en la ley.

Hipótesis nula **H0**: La Ley N° 29973, respecto al derecho del trabajo de las personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016, se ha aplicado en toda su magnitud, debiendo la autoridad cumplir con lo previsto en la ley.

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.821$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En este caso, de la figura 3, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que la ley 29973 al ser inaplicada vulnera el derecho del trabajo de las personas con discapacidad? Indicaron: un 82% que la inaplicación de la ley 29973 vulnera el derecho del trabajo de las personas con discapacidad y un 18% considera que la inaplicación de la ley 29973 no vulnera el derecho del trabajo de las personas con discapacidad. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la dimensiones de la hipótesis.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**



Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H2**: Existen un conjunto de factores que impiden que la Ley 29973, en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad se aplique, la falta de la predisposición de la autoridad competente para su cumplimiento, la falta de puestos de trabajo especiales para las personas con discapacidad y la falta de un plan que establezca las áreas en las que pueden desarrollar su labor en el distrito de Huacho en el año 2016.

Hipótesis nula **H0**: Existen un conjunto de factores que impiden que la Ley 29973, en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad no se aplique, la falta de la predisposición de la autoridad competente para su cumplimiento, la falta de puestos de trabajo especiales para las personas con discapacidad y la falta de un plan que establezca las áreas en las que pueden desarrollar su labor en el distrito de Huacho en el año 2016.

Tabla 06

La dimensión factores para el impedimento de la Ley 29973

Como se muestra en la tabla 06 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.712$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación entre la dimensión existen un conjunto de factores que impiden que la Ley 29973, en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad se aplique, la falta de la predisposición de la autoridad competente para su cumplimiento, la falta de puestos de trabajo especiales para las personas con discapacidad y la falta de un plan que establezca las áreas en las que pueden desarrollar su labor en el distrito de Huacho en el año 2016.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El resultado de la observación de los hechos permitió obtener características peculiares de los datos obtenidos, los que se ven expresados contextualmente en la presente discusión de resultados; significando que pese a existir estudios previos sobre este tópico, este tema, siempre es abundante y rico en aportes tanto de la doctrina como de la jurisprudencia:

- ❖ Deductivamente se plantea una posible solución tentativa, mediante un razonamiento jurídico analítico correlacional de nuestras variables de estudio, así tenemos que nuestra hipótesis formulada fue: Existe un alto nivel de relación entre la inaplicación de Ley N° 29973 y el derecho al trabajo de personas con discapacidad en el distrito de Huacho en el año 2016.
- ❖ La recogida y tratamiento de los datos obtenidos, nos permitió contrastar y relacionar el mundo de las ideas, con el mundo de la realidad, donde aflora la necesidad de que se aplique la Ley 29973 que permite el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y no se vulneren sus derechos a una vida decorosa.
- ❖ La observación sistemática y completa de los hechos; así como, la verificación concreta de un número significativo de casos, nos permitió verificar, en OMAPED HUACHO que no se cumple los alcances de la Ley 29973, por lo tanto, se tiene que recurrir a la vía judicial, para obtener un resultado favorable, en ese caso, resultó trascendental delinear las consecuencias empíricas, concretas y cualitativas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Luego de haber realizado todos los mecanismos de recolección de datos indicados, contrastación de hipótesis, acreditación de los objetivos, entre otros instrumentos que han permitido dar viabilidad a la presente investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

- ❖ La Ley 29973 en su artículo 45.1 señala que, “Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás, en un trabajo elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables”, ley que garantiza el derecho laboral de las personas con discapacidad, facilitando así, una normativa que garantiza derechos constitucionales.
- ❖ La inaplicación de la 29973, vulnera el derecho de trabajo de las personas con discapacidad, pese a ser de obligatorio cumplimiento por las diferentes instituciones públicas o privadas.
- ❖ Mientras la ley adolezca de la debida aplicación vulnera derechos Constitucionales, aun cuando sean promovidas a su cumplimiento, guardan su eficacia legal, de allí la necesidad de que las instituciones públicas y privadas, en atención a esta normativa tomen consideración a su debida aplicación.

6.2 Recomendaciones

PRIMERO: El Tribunal Constitucional, en diversas sentencias se ha pronunciado sobre la relevancia que se debe tener al momento de tratar derechos laborales de las personas con discapacidad, recomendando una debida aplicación de la ley 29973.

SEGUNDO: En tanto, la oficina Municipal de Apoyo a Personas con Discapacidad de huacho, muy aparte de promover su visión que es “Lograr que todas las personas con discapacidad tengan derecho a la educación, salud, y a un trabajo digno que los haga útiles a la sociedad y a sus familiares, reconociendo sus derechos

plenamente”, debe promover y concientizar a las diferentes instituciones públicas y privadas al cumplimiento de la ley 29973.

TERCERO: Se recomienda a las diferentes instituciones públicas y privadas dar cumplimiento a lo señalado en la ley 29973, respecto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, dejando de lado sus intereses económicos.

CUARTO: La inaplicación de la ley, afecta derechos constitucionales, por lo que se recomienda a los funcionarios de las diversas instituciones públicas y privadas cumplir con la ley con el fin de no afectar derechos constitucionales.



CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

1. Ley N° 23285
2. Ley N° 24067
3. Ley N° 27050
4. Ley N° 29973

5.2 Fuentes bibliográficas

1. RENDON Vázquez Jorge, (2007) Derecho del Trabajo. Editorial GRIJLEY. PERU
2. GACETA JURIDICA, (2006) La Constitución en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Editorial El Bubo E.I.R.L. Perú.
3. AREVALO Vela Javier (2012) Derecho del Trabajo Individual. Editorial Fundación Ugarte de Pino. Perú.
4. Constitución Política del Perú comentada (1993) editorial. Perú.
5. CONADIS (Organización: Perú). (2016) Anuario estadístico del registro nacional de la persona con discapacidad 2000-2014 / [elaborado por el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad - CONADIS]. 1a ed.

5.3 Fuentes hemerográficas

1. Compendio De Normas Con Discapacidad. (Marzo del 2018).
2. Legislación laboral (2017).

5.4 Fuentes electrónicas

1. UNIVERSIDAD DE ALICANTE (2013) Creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con Discapacidad intelectual. Consultado el 15 de diciembre del 2017.
http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4028/Creencias_y_percepciones_acerca_de_las_posibilidades_laborales.pdf?sequence=1

2. Expediente N. 0 5218-2007- PA/TC. Consultado el 20 de febrero del 2018.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05218-2007-AA.pdf>.
3. <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
4. EDILBERTO DEMETRIO HUAMANI CARRILLO (2014). En su tesis “INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA LABORAL DE LA LOCALIDAD DE HUANCAVELICA DURANTE EL AÑO 2012”. Consultado el 18 de abril del 2018.
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/362/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200009.pdf?sequence=1>.
5. PATRICIA NIETO ESCOBEDO y PABLO PEÑA BECERRA (2017) en su tesis EL EMPRENDIMIENTO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO ES UNA VÍA PARA EL LOGRO DE SU VIDA INDEPENDIENTE . consultado el 08 de mayo del 2018.
[file:///E:/lulu%20tesis/Tesis%20diversas/Nieto%20Escobedo_Peña%20Becerra tesis.pdf](file:///E:/lulu%20tesis/Tesis%20diversas/Nieto%20Escobedo_Peña%20Becerra%20tesis.pdf).
6. PINTO RODRIGO, SONIA (2016) en su tesis Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú” Consultado el 25 de mayo del 2018.
<file:///E:/lulu%20tesis/Tesis%20diversas/TESIS%20DERECHO%20PINTO,%20winer.pdf>.
7. Miluska Milagritos Huamán Cerna, Víctor Eduardo Muñoz Flores (2016). “EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AMBITO LABORAL”. Consultado el 10 de junio del 2019.
8. JOSÉ RAMÓN SEMINARIO RÍOS (2009). EFICACIA DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD N° 27050. Consultado el 05 de julio del 2018.
<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/78/Seminario%20Rios%20Jose%20Ram%C3%A9n.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

9. Ccantu Stefany Osorio Velarde (2018). El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú. consultado el 11 de del 2018. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12524/Osorio_Velarde_Despido_laboral_discriminatorio1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. <http://www.elperuano.com.pe/noticia-cuota-laboral-trabajadores-discapacidad-37397.aspx>



Anexo 1: Instrumento para la toma de datos

Encuesta Aplicada

**UNIVERSIDAD NACIONAL
“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”
UNIDAD DE POSGRADO**

**NIVEL DE INAPLICACION DE LEY 29973 VULNERA DERECHO DEL
TRABAJO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE
HUACHO 2016**

Estimado señor (a), espero su ayuda, respondiendo con compromiso y modestia, el presente cuestionario. Se agradece su colaboración, al responder todo el cuestionario de preguntas.

- **El objetivo:** Es recopilar información concreta y objetiva.
- **Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la alternativa que crea conveniente.

Escala valorativa

SI NO

N°	TEMA: NIVEL DE INAPLICACION DE LEY 29973 VULNERA DERECHO DEL TRABAJO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE HUACHO 2016	
	SI	NO
1.	¿Tiene conocimiento de la Ley 29973, ley que garantiza derechos laborales de las personas con discapacidad?	
2.	¿Considera que en nuestra jurisdicción las instituciones públicas y/o privadas vienen inaplicando la ley 29973?	
3.	¿Considera que la ley 29973 al ser inaplicada vulnera el derecho del trabajo de las personas con discapacidad?	
4.	¿Considera que el Derecho al Trabajo debe ser reconocido para todas personas sin hacer diferencia con las personas con discapacidad?	
5.	¿Considera que la inaplicación de la ley 29973 reconocido en nuestra constitución vulnera no solo el derecho de Trabajo sino otros derechos de las personas con discapacidad?	
6.	¿En el supuesto que se inaplique la ley 29973 con referencia al Derecho Trabajo debería recurrirse a la Constitución Política del Estado para hacer	

	valer ese derecho reconocido por nuestra carta magna con referencia a las personas con discapacidad?		
7.	¿Considera que la aplicación de la ley 29973 vulnera derechos reconocidos en nuestra Constitución, toda vez, que, nuestra Carta Magna reconoce el derecho del trabajo a toda persona de nuestra sociedad?		
8.	¿En el supuesto que, la ley 29973 contendría un apercibimiento para su cumplimiento, esta permitirá su debida aplicación?		
9.	¿Considera que el estado promueve de forma permanente el cumplimiento de la ley 29973?		
10.	¿Considera que la ley 29973 debería ser impulsada por los diferentes órganos de nuestra estructura gubernamental esto es con referencia a los diferentes ministerios?		
11.	¿Cree usted por su experiencia, que, la inclusión social también debería forjarse respecto a las personas con discapacidad y al cumplimiento de la ley 29973?		



MATRIZ DE DATOS

N	INAPLICACION DE LEY 29973																
	Normas					LEY					DISCAPACIDAD					ST1	V1
	1	2	3	S1	D1	4	5	6	S2	D2	7	8	9	S3	D3		
1	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	1	1	2	4	Moderado	12	Moderado
2	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
3	1	1	1	3	Bajo	1	2	1	4	Moderado	1	2	1	4	Moderado	11	Bajo
4	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	2	1	1	4	Moderado	10	Bajo
5	1	1	2	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	12	Moderado
6	2	2	2	6	Alto	1	1	2	4	Moderado	2	1	2	5	Alto	15	Alto
7	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
8	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	1	1	1	4	Moderado	12	Moderado
9	1	1	2	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	12	Moderado
10	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	1	1	2	4	Moderado	12	Moderado
11	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	9	Bajo
12	1	1	2	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	12	Moderado
13	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
14	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	9	Bajo
15	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
16	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
17	1	1	2	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	12	Moderado
18	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	9	Bajo
19	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
20	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	2	1	1	4	Moderado	10	Bajo
21	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	1	1	2	4	Moderado	12	Moderado
22	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
23	1	1	2	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	12	Moderado
24	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
25	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	1	1	2	4	Moderado	12	Moderado
26	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
27	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	2	1	1	4	Moderado	10	Bajo
28	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
29	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	1	1	2	4	Moderado	12	Moderado
30	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
31	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	9	Bajo
32	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
33	1	1	2	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	12	Moderado
34	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
35	1	1	1	3	Bajo	2	2	1	5	Alto	2	2	1	5	Alto	13	Moderado
36	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
37	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
38	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
39	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	9	Bajo
40	1	1	2	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	12	Moderado
41	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
42	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	9	Bajo
43	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	1	1	2	4	Moderado	12	Moderado
44	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	2	1	1	4	Moderado	10	Bajo
45	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
46	1	1	2	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	12	Moderado
47	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto
48	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	1	1	2	4	Moderado	12	Moderado
49	1	1	2	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	2	1	1	4	Moderado	12	Moderado
50	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	15	Alto

N	DERECHO AL TRABAJO											
	Estado					Norma legal					ST2	V2
	1	2	3	S4	D4	4	5	6	S5	D5		
1	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	8	Moderado
2	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
3	1	1	1	3	Bajo	1	2	1	4	Moderado	7	Bajo
4	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	6	Bajo
5	1	1	2	4	Moderado	1	1	2	4	Moderado	8	Moderado
6	2	2	2	6	Alto	1	1	2	4	Moderado	10	Alto
7	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
8	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	8	Moderado
9	1	1	2	4	Moderado	1	1	2	4	Moderado	8	Moderado
10	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	8	Moderado
11	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	6	Bajo
12	1	1	2	4	Moderado	1	1	2	4	Moderado	8	Moderado
13	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
14	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	6	Bajo
15	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
16	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
17	1	1	2	4	Moderado	1	1	2	4	Moderado	8	Moderado
18	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	6	Bajo
19	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
20	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	6	Bajo
21	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	8	Moderado
22	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
23	1	1	2	4	Moderado	1	1	2	4	Moderado	8	Moderado
24	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
25	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	8	Moderado
26	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
27	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	6	Bajo
28	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
29	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	8	Moderado
30	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
31	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	6	Bajo
32	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
33	1	1	2	4	Moderado	1	1	2	4	Moderado	8	Moderado
34	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
35	1	1	1	3	Bajo	2	2	1	5	Alto	8	Moderado
36	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
37	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
38	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
39	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	6	Bajo
40	1	1	2	4	Moderado	1	1	2	4	Moderado	8	Moderado
41	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
42	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	6	Bajo
43	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	8	Moderado
44	1	1	1	3	Bajo	1	1	1	3	Bajo	6	Bajo
45	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
46	1	1	2	4	Moderado	1	1	2	4	Moderado	8	Moderado
47	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto
48	1	1	1	3	Bajo	2	1	2	5	Alto	8	Moderado
49	1	1	2	4	Moderado	1	1	2	4	Moderado	8	Moderado
50	1	2	2	5	Alto	2	1	2	5	Alto	10	Alto

Dr. Silvio Rivera Jiménez
ASESOR

