

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas



TESIS

**DETERMINACIÓN DE OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO REMOTO PARA
DISCAPACITADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO
POR DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA**

2020

Para optar el Título Profesional de ABOGADO

Presentado Por:

Bach. GIANELLA VELÁSQUEZ MATEO

Asesor:

Mtro. MIGUEL HERNÁN YENGLER RUIZ

HUACHO-PERÚ

2021

Univ. Naz. José Faustino Sánchez Carrión

Mtro. Miguel Hernán Yengler Ruiz
DOCENTE ORDINARIO
DNU 339

**DETERMINACIÓN DE OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO REMOTO PARA
DISCAPACITADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO
POR DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA
2020**

GIANELLA VELÁSQUEZ MATEO

TESISTA

Mtro. MIGUEL HERNAN YENGLER RUIZ

ASESOR

Presentado a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional José

Faustino Sánchez Carrión, para optar el Título Profesional de: ABOGADO.

Aprobado por:

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA

PRESIDENTE

Mtro. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR

SECRETARIO

Mtro. WILMER MAGO JIMENEZ FERNANDEZ

VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico íntegramente a mis padres; a mi papá por impulsarme y enseñarme a avanzar cada día más, a mi mamá por ser mi guía incondicional en cada decisión de mi vida y a mi pequeña hermana por ser una mujer perseverante, no hay momento que no esté orgulloso de cada uno, sin ellos no sería posible cada logro obtenido.

Gianella Velásquez Mateo

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a una persona muy especial que me brindó sus consejos y ánimos por muchos años a lo largo de mi vida profesional, la cual, siempre lo tendré presente.

Asimismo, a mi asesor Mtro. Miguel Hernán Yengle Ruiz, por sus consejos y asesoramientos brindados.

A todos mis amigos de la Municipalidad Provincial de Huaura, por brindarme su apoyo y amistad incondicional.

Gianella Velásquez Mateo

ÍNDICE

PORTADA.....	i
TESISTA.....	ii
ASESOR	ii
MIEMBROS DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos	20

1.4.	Justificación de la investigación.....	20
1.5.	Delimitaciones del estudio.....	21
1.5.1.	Delimitación temática.	21
1.5.2.	Delimitación geográfica.	21
1.5.3.	Delimitación temporal.....	21
1.5.4.	Delimitación social.	21
1.6.	Viabilidad del estudio.....	21
CAPÍTULO II		23
MARCO TEÓRICO		23
2.1.	Antecedentes de la investigación	23
2.1.1.	Investigaciones internacionales	23
2.1.2.	Investigaciones nacionales.	25
2.2.	Bases teóricas.....	27
2.2.1.	La persona con discapacidad	27
2.2.2.	Contextualización de la Discapacidad	28
2.2.3.	Diferentes medidas para la inclusión de la persona con discapacidad. 29	
a.	Servicios de empleo	30
b.	Formación para el empleo	30
c.	Temas clave	31
d.	Apoyos económicos	31
e.	Apoyos técnicos y personales.....	32
g.	Legislación antidiscriminatoria	33
h.	Medidas persuasorias	33
i.	Información, supervisión y evaluación	34
2.2.4.	El Trabajo Remoto	34
2.2.5.	Cuota de empleo por discapacidad	35
2.2.6.	Contexto normativo.....	35
2.2.7.	El Sistema de Cuotas de Empleo: Criterios y eximentes	36
2.3.	Bases filosóficas.....	38
2.4.	Términos básicos.....	38

2.5.	Hipótesis de investigación	39
2.5.1.	Hipótesis general.....	39
2.5.2.	Hipótesis específicas	39
2.6.	Operacionalización de las variables	40
CAPÍTULO III		41
METODOLOGÍA.....		41
3.1.	Diseño metodológico.....	41
3.1.1.	Tipo	41
3.1.2.	Nivel.....	41
3.1.3.	Enfoque	41
3.1.4.	Diseño.....	41
3.2.	Población y muestra	42
3.2.1.	Población	42
3.2.2.	Muestra.....	42
3.3.	Técnicas de recolección de datos	43
3.3.1.	Técnicas a emplear.....	43
3.3.2.	Descripción de los instrumentos	43
3.4.	Técnicas para el procedimiento de la información.....	43
3.4.1.	Recolección de datos.....	43
3.4.2.	Codificación:.....	44
3.4.3.	Tabulación:	44
3.4.4.	Registro de datos:.....	44
3.4.5.	Presentación de datos:	44
CAPÍTULO IV		45
RESULTADOS		45
4.1.	Análisis de resultados	45
4.2.	Contrastación de hipótesis	56
CAPÍTULO V		59
DISCUSIÓN		59
5.1.	Discusión de resultados	59

CAPÍTULO VI:.....	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
6.1. Conclusiones.....	61
6.2. Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS	66
7.1. Fuentes documentales.....	66
7.2. Fuentes bibliográficas.....	66
7.3. Fuentes hemerográficas	67
7.4. Fuentes electrónicas	67
ANEXO 1.- MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	69
Anexo 02. Cuestionario de preguntas para los operadores jurídicos del CAH	70

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS**TABLAS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A OPERADORES JURÍDICOS**

Tabla 1.....	45
Tabla 2.....	46
Tabla 3.....	47
Tabla 4.....	48
Tabla 5.....	49
Tabla 6.....	50
Tabla 7.....	51
Tabla 8.....	52
Tabla 9.....	53
Tabla 10.....	54
Tabla 11.....	55

FIGURAS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A OPERADORES JURÍDICOS

Figura 1.	45
Figura 2.	46
Figura 3.	47
Figura 4.	48
Figura 5.	49
Figura 6.	50
Figura 7.	51
Figura 8.	52
Figura 9.	53
Figura 10.	54
Figura 11.	55

RESUMEN

Objetivo: Determinar que la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad. Municipalidad Provincial de Huaura. 2020.

Metodología: Esta tesis se ha desarrollado en los parámetros de una investigación aplicada en nivel relacional; asimismo, al tener como técnica de la encuesta se realizó en el enfoque cuantitativo y considerando nuestra unidad de análisis se utilizó el diseño no experimental.

Resultados: Los resultados fueron arribados mediante la aplicación de una encuesta, habiendo tenido en cuenta para la estructuración de dicho instrumento las dimensiones que compone las variables. Con la aplicación del instrumento, los resultados obtenidos fueron ordenados a través de tablas y figuras, los cuales han sido analizados para establecer una adecuada contraposición de resultados. **Conclusión:** Se concluye que, la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad. Municipalidad Provincial de Huaura. 2020, pues para el 69,8% de los operadores jurídicos encuestados, así lo considera. Por su parte el 59,3% considera que establecer que el discapacitado físico tenga obligatoriamente trabajo remoto, garantiza su empleabilidad y el 55,8% señala que establecer que el discapacitado intelectual tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada.

Palabras claves: obligatoriedad, trabajo remoto, discapacitados, cuota de empleo.

ABSTRACT

Objective: To determine that the mandatory nature of remote work for the disabled allows compliance with the employment quota for disability. Huaura Municipality. 2020.

Methodology: This thesis has been developed within the parameters of applied research at a relational level; Likewise, as the survey technique was carried out in the quantitative approach and considering our unit of analysis, the non-experimental design was used.

Results: The results were obtained through the application of a survey, having taken into account for the structuring of said instrument the dimensions that make up the variables. With the application of the instrument, the results obtained were ordered through tables and figures, which have been analyzed to establish an adequate comparison of results.

Conclusion: It is concluded that the mandatory remote work for the disabled allows compliance with the employment quota for disability. Huaura Municipality. 2020, since for 69.8% of the surveyed legal operators, they consider it this way. On the other hand, 59.3% consider that establishing that the physically disabled have compulsory remote work guarantees their employability and 55.8% say that establishing that the intellectually disabled have compulsory remote work guarantees their adequate employability.

Keywords: compulsory, remote work, disabled, employment quota

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre la determinación de obligatoriedad del trabajo remoto para discapacitados para el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad, siendo que la problemática de la investigación ha sido plasmada en el Capítulo I referido al planteamiento del problema.

Respecto al marco teórico, comprendido en el Capítulo II, se ha procedido a desarrollar los antecedentes del estudio del problema, así como el tratamiento del tema en las bases teóricas, este último se ha dividido en dos subcapítulos para su mejor comprensión y entendimiento del tema.

En cuanto al primer subcapítulo referido a la determinación obligatoriedad del trabajo remoto para discapacitados para empezar, se ha pasado a exponer respecto al trabajo remoto, el cual consiste en la realización de las labores, por parte del trabajador en su domicilio o en el lugar en que considere pertinente, después se ha tratado su normativa.

En segundo término, se ha dilucidado algunos aspectos de especial relevancia sobre la cuota por discapacidad, teniendo en consideración que constituye la medida implementada por nuestros gobernantes y que establece que en las entidades públicas y privadas existe una obligación del empleador de incluir en sus planillas como trabajadores a las personas que se encuentran discapacitadas, para lo cual he revisado sus antecedentes, normativa, concepto y demás.

Sobre el incumplimiento de la referida cuota, he expuesto mi problemática de investigación, siendo que he considerado idónea mi propuesta de solución que versa sobre la regulación de la determinación de obligatoriedad del trabajo remoto para discapacitados para el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad.

Respecto al Capítulo III, en el aspecto metodológico, se abordó sobre el diseño metodológico, identificación muestra de la unidad de análisis, precisión de variables e indicadores y sobre las técnicas e instrumentos para recolectar y procesar lo obtenido de la unidad de análisis.

Posterior a ello, en el Capítulo IV se han ordenado los resultados del análisis de los reportes estadísticos y recabados de la aplicación de la encuesta realizada a la población muestral de 86 abogados del Colegio de Abogados de Huaura,

Sobre el Capítulo V, en base al capítulo anterior se ha procedido a contraponer los resultados obtenidos con los resultados de los antecedentes de investigación desarrollados en el acápite correspondiente.

Sobre el Capítulo VI, permitió exponer las conclusiones y recomendaciones a las cuales se han arribado.

En el Capítulo VII aborda las diversas referencias utilizadas para nuestro estudio, entre ellas se tienen los diferentes tipos de fuentes de información.

Por último, se presenta el apartado de anexos que están integradas por la matriz de consistencia, reporte estadístico sobre la determinación de obligatoriedad del trabajo remoto para discapacitados para el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad, cuestionario de preguntas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Aproximadamente el 10% de la población del orbe sufre de alguna discapacidad y constituyen la primera mayor minoría del mundo, en los países en desarrollo, sus necesidades de empleo tienen tasas muy altas sin una posible solución.

El discapacitado, a pesar de los problemas que afronta de manera diaria, se enfrenta a la realidad dura que pasa por la discriminación, incumplimiento del principio constitucional a la igualdad, vulneración flagrante y evidente a su dignidad, que es considerado el derecho más importante y ubicado en el artículo primero de nuestra carta magna, tiene que atravesar por una falta de posibilidades y al apoyo casi nulo de trabajo y del Estado, además debe chocarse con las trabas de tipo económico y de la propia sociedad.

Dentro de nuestro Estado peruano, con la intención de solucionar los graves problemas que afrontan este gran grupo de personas que forman los discapacitados, se han venido emitiendo normas jurídicas que intentan acercarlos a la sociedad peruana, en ese sentido, ellos se encuentran protegidos por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad Naciones Unidas – ONU, su protocolo

facultativo, suscrita el 30 de marzo de 2007, en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de América, y aprobada mediante Resolución Legislativa N° 29127 del treinta días del mes de octubre de dos mil siete. La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad – OEA, aprobada por Resolución Legislativa N° 27484 del 11 de junio del dos mil uno. Convenio 159 (OIT), de 22 de junio de 1983, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas y la R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) 1983 y dentro de la normatividad nacional por la Ley General de la persona con discapacidad - Ley 29973 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

La Ley General de la persona con discapacidad - Ley 29973 establece en sus 68 artículos los derechos de las personas con discapacidad, y en el Capítulo VI, sobre el Trabajo y empleo establece medidas para el fomento del empleo, medidas de empleo de este grupo, la bonificación en los concursos públicos de méritos señalando, además, que:

“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.” (Art. 45.1).

El artículo 49 de la ley mencionada arriba, establece la llamada cuota de empleabilidad, para los trabajadores privados y los del sector estatal que es la obligatoriedad de contratar bajo relación de dependencia, remunerada y personal a personas que se encuentran adoleciendo de discapacidad, los contratos deben ser proporcional no inferior al 5% de la totalidad de su personal.

De otro lado tenemos el trabajo remoto, entendido como la prestación personal de servicios de carácter remunerado y subordinado que realiza el trabajador

físicamente en su domicilio o centro de aislamiento, labores que se ejecutan mediante la intervención de un medio que hace posible realizar las labores fuera del centro de labores.

El trabajo remoto, en el Perú, ha adquirido importancia como consecuencia de la terrible pandemia que azota al mundo, por ello se ha constituido en la mejor forma de que el país no se paralice y que muchos continúen trabajando durante el año 2020. Mediante decreto de urgencia N° 026-2020, se estableció Diversas Medidas Excepcionales y Temporales para Prevenir la Propagación del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional. En este se incluyó el trabajo remoto, incluyendo el derecho de trabajadores a la desconexión digital.

En ese sentido al constituir una forma de trabajo en el domicilio del servidor, en la que labora en las condiciones de trabajo que el mismo las mejora, pues permite acomodarse a sus propias necesidades o requerimientos. Ahora, esta forma de trabajo es muy beneficioso para el grupo de personas que les resulta difícil laborar en el propio local de la empresa o entidad pública, más directamente a los discapacitados, los que pueden trabajar en su residencia acondicionándole sus necesidades personales.

La problemática surge en que existiendo la normativa que establece la cuota de empleo por discapacidad de aplicación en el sector público como en el privado y que hasta la fecha no se ha implementado de la manera prevista, debido a que resulta más que difícil (por lo económico y físico) para los empleadores implementar las necesidades básicas de los futuros discapacitados a contratar, se hace necesario implementar una nueva manera o método distinto al usado hasta el momento para lograr el cumplimiento de la norma jurídica (cuota de empleo), siendo que

implementar el trabajo remoto obligatorio para los discapacitados, constituye una respuesta a esta problemática.

De lo cual podemos colegir las interrogantes que servirán de guía a mi investigación. ¿cuál es la manera en la que la modalidad laboral remota aplicable de forma obligatoria a los discapacitados, permitirá a los gobiernos locales el acatamiento de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

Pg: ¿De qué manera la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

Pe1: ¿De qué manera la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados físicos permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?

Pe2: ¿De qué manera la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados intelectuales permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Og: Determinar que la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Oe1: Establecer que la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados físicos permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020

Oe2: Determinar la manera en que la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados intelectuales permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020

1.4. Justificación de la investigación

El estudio del tema de tesis se justifica en lo vital para el Estado que tiene la forma de aplicación la cuota de empleo para los servidores con discapacidad, esto debido a que, si consideramos a todos los ciudadanos peruanos, el 5.2% de ellos significa a las personas que padecen algún tipo de discapacidad que debido a diferentes circunstancias no conseguido un empleo formal. Por ello, con la Ley General de la Persona con Discapacidad el Estado intenta solucionar el problema; sin embargo, con la realidad en torno a la imposibilidad de las entidades gubernamentales de cumplir con este mandato, ya sea por motivos económicos y de logística, se trata de poner en funcionamiento adecuado la normativa, contribuyendo con la inclusión de trabajo para estos ciudadanos.

Motivo que nos dice que este trabajo de investigación tiene por finalidad establecer un adecuado mecanismo de aplicación de la cuota de empleo para las personas con discapacidad, garantizando, de esta manera es desarrollo y progreso de

estos ciudadanos, considerando como propuesta la de establecer la obligación del trabajo remoto para los discapacitados que pretenden laborar en las entidades gubernamentales del país.

La urgencia en el estudio realizado resulta de que a la fecha la regulación normativa del trabajo remoto por cuota de empleo por discapacidad no se viene cumpliendo, siendo que la misma resulta necesaria para el adecuado apoyo a las personas con discapacidad que resultan un grupo social que verdaderamente necesita del apoyo del estado, más aún cuando estamos atravesando por una terrible pandemia.

En ese orden de ideas, consideramos que, el Estado al considerar e incluir a los discapacitados como trabajadores, incluirlos en la nueva masa laboral, posibilita al empleador, poseer una declaración especial estatal.

1.5. Delimitaciones del estudio

La presente investigación cuenta con las delimitaciones siguientes:

- 1.5.1. **Delimitación temática:** El tema de la presente tesis se encuentra dentro de la rama del Derecho laboral público.
- 1.5.2. **Delimitación geográfica:** el presente trabajo de investigación se desarrolló en el Departamento de Lima, Provincia de Huaura.
- 1.5.3. **Delimitación temporal:** la investigación se desarrollará durante el año 2020, en el que tomó en cuenta la información para llevar a cabo la presente tesis.
- 1.5.4. **Delimitación social:** Los actores que intervienen en la investigación son abogados del Colegio de Huaura al mes de diciembre del 2020.

1.6. Viabilidad del estudio

El presente proyecto de investigación, luego de evaluar los pros y contra del mismo, es viable, toda vez que, contamos con los medios materiales y bibliografía necesaria para su completo desarrollo, también contamos con el tiempo necesario para ejecutar la investigación y aplicar los instrumentos para la recolección de la información, así como nos permitirá tener respuestas confiables a las preguntas formuladas.

Asimismo, es viable toda vez que, se cuenta con los recursos financieros necesarios para la elaboración de la presente investigación, como dispositivos móviles, útiles de oficina, internet, pasajes y otros, así como, a las personas necesarias para realizar la encuesta, por lo que concluyo que es factible su ejecución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Escobar S. (2016). *Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana*. Tesis para obtener el grado de Maestro en desarrollo regional. El colegio de la Frontera Norte. Tijuana B.C. En su tesis, se dedicó a estudiar a las formas en que los discapacitados se relacionan con la inclusión social, puntualmente de los que se relacionan con el trabajo para las personas que padecen de algún tipo de discapacidad, y también estudio las actuaciones del Estado, la tesis arribó a:

- La discapacidad de cualquier tipo, ubica a las personas que tienen o atraviesan por una alta situación desventajosa de las actuaciones que realiza la sociedad que se consideran normativamente requeridos en el desarrollo bio psico-social de los seres humanos, perjudicando el mismo.
- Si consideramos la forma y nivel de la discapacidad, esta produce también afectación en los mecanismos que se cuentan para

integrarlos a la comunidad y a los mecanismos que los acercan a la sociedad como su educación e inserción laboral.

- Los dispositivos de inserción del trabajo de los discapacitados no deben ser comprendidos sólo como una actuación estatal que se origina de forma natural y sin ningún tipo de coordinación de los diferentes elementos que la componen para alcanzar la inclusión ideal.

Zapata S. (2019), *Inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia*. Trabajo de Monografía y Línea Jurisprudencial para optar el título de Abogada. Universidad Santo Tomás Sede Medellín Facultad de Derecho. Medellín. La tesis es de tipo documental, su objetivo es establecer el incremento de normas que permitan la contratación de los ciudadanos discapacitados en la gran Colombia, la investigación llegó a lo siguiente:

- La sabia jurisprudencia colombiana se está encargando de los discapacitados y, en las acciones estatales resultan como de ello, ya que les posibilitan educación y rehabilitación a aquellos que lo necesiten, otorgando estabilidad en el trabajo y en todo caso nuevo empleo como forma de protección.
- Si bien existe un cambio normativo hacia adelante, se mantiene una problemática de tipo social por el no conocimiento, la desinformación y la inejecución de la Ley, la mayoría de los empleadores privados y públicos se abstiene de contratarlos por las posibles efectos que un contrato de trabajo les podría traer, ya

que hay dudas con respecto a la indeterminación del contrato, la que se encuentra agravada por la propia discapacidad.

2.1.2. Investigaciones nacionales.

Aragón C. & Hidalgo P. (2018). *La cuota de empleo de las personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano*. Trabajo de investigación para obtener el Grado de Maestro en Derecho de la Empresa. Universidad Peruana de Ciencias Aplicada Escuela de Posgrado. Lima., arriba a las conclusiones siguientes:

- El sistema de cuotas que actualmente se aplica en Perú, que es adecuado, no cuenta con alguna forma de obligación o de sanciones administrativas, es decir no existe forma de compeler a su cumplimiento. Por lo tanto, consideran que el sistema es ineficiente, incluso las diferentes empresas inaplican la misma, sabiendo que no les pasa nada o que las sanciones son muy leves.
- Consideran que se debe aplicar el sistema de la cuota obligatoria con multas, que hará que el Estado pueda alcanzar recaudar en favor único de los discapacitados. Además, aseveran que establecer el pago de una tasa por incumplimiento de la norma no es suficiente, siendo que deben regularse otras formas de recaudación, administración y distribución.
- Ninguna empresa, a la fecha de la investigación, ha sido sancionada por no haber cumplido a cabalidad con el porcentaje de empleo y las entidades con atribuciones para fiscalizar no están identificados y no tienen información, menos muestran algún tipo de interés en la aplicación y verificar los resultados.

Muñoz V. & Huamán M. (2016). *Evaluación de la eficacia de la Ley General de las Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral*. Tesis para obtener parcialmente el Título Profesional de Abogado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Facultad de Derecho y Ciencia Política. Cajamarca. se llegó a las siguientes conclusiones:

- La Municipalidad de Cajamarca incumple con la cuota de empleos del 5% establecida por Ley, además no tiene con los ajustes necesarios para que los Discapacitados puedan trabajar eficazmente y sin barreras.
- La Municipalidad de Cajamarca, viene vulnerando el Derecho de Acceder al Trabajo de las Personas Discapacitadas, afirmación que hacen al considerar el total de trabajadores de la comuna; resultando que faltan ser contratados 69 servidores civiles, siendo que estas plazas de trabajo vienen siendo ocupados por personas que no son discapacitados.

Huaripata L. (2016). *Nivel de Inaplicación de la Ley 29973 vulnera derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el distrito de Huacho 2016*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Constitucional y Administrativo. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Escuela de Posgrado. Huacho., concluye lo siguiente:

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”, que establece y obliga el derecho al trabajo de los seres humanos discapacitados, otorgando de esta manera, un régimen legal que responde a los derechos fundamentales que son aplicables al caso.

La falta de aplicación de la norma, afecta significativamente los derechos de los discapacitados y especialmente el derecho de laborar de los mismos, pese a que al estar en una ley, deben ser obligatorio su acatamiento por las todas las entidades del Perú.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La persona con discapacidad

Ley General de la Persona con discapacidad, Ley N° 29973, del 24.12.,12, (Artículo 2).establece que:

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales, sensoriales 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.

Independientemente del artículo antes mencionado, resulta fundamental considerar la R.M. N°. 107-2015-TR, la cual aprueba las “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”, ordena que la

situación del discapacitado debe ser probado a través del certificado que para tal efecto sea expedido por cualquiera de los hospitales del ministerio de Salud, de Defensa y del interior y el Essalud. Estos certificados deben haber sido emitidos según lo tiene establecido el Ministerio de Salud, según la Resolución Ministerial emitida al respecto.

2.2.2. Contextualización de la Discapacidad

Fifty-Eight WHO, nos dice que: La problemática fundamental que se está estudiando se resume considerando lo señalado por la Organización Mundial de la Salud, en su Asamblea Mundial de abril del 2005 y contenida también en diferentes escritos:

- a. Alrededor de 600 millones de personas en el mundo (85 millones en América Latina) presentan alguna discapacidad. Esto es alrededor de 10% de la población mundial. De éstas, el 80% vive en países pobres y corresponde a personas de bajos ingresos. Muchas no tienen acceso a servicios de rehabilitación y procuran en su diario vivir llenar sus necesidades básicas, como la alimentación y la vivienda.
- b. Las personas con discapacidad están aumentando por diversos motivos: conflicto armado, minas antipersona, desnutrición, VIH - sida, enfermedades crónicas y desastres naturales, entre otros. Esta tendencia ha creado gran demanda de servicios de salud.
- c. La OMS tiene como objetivo garantizar iguales oportunidades y promocionar los derechos humanos de las personas con discapacidad. En particular, procura implementar tres reglas estándar en la equidad de oportunidades para personas con discapacidad, promulgadas como guías en

salud, educación, trabajo y participación social. Estas son: Regla 1. Cuidado médico, Regla 2. Rehabilitación, y Regla 3. Servicio de apoyo (instrumentos para rehabilitación).

d. La OMS asesora a los Estados miembros en la implementación de políticas que favorezcan la participación de la comunidad. Esta estrategia de rehabilitación basada en la comunidad se ha implementado en 90 países. (Comité Internacional para la Revisión de la Rehabilitación Basada en la Comunidad, Helsinki, 2003).

e. Los servicios de rehabilitación están descritos e incluidos en la Declaración de Alma-Ata, sobre el cuidado primario de salud, de 1978. Así, el personal de salud del nivel primario debería entrenarse para integrar actividades de rehabilitación. Por otra parte, fomenta que los Estados miembros puedan proveer un sistema de producción, distribución y suministro de dispositivos auxiliares (sillas de ruedas, prótesis, dispositivos para audición, etc.) de buena calidad y a precios asequibles.

f. La OMS apoya la Convención de las Naciones Unidas de 2001 para promover y proteger los derechos y la dignidad de personas con discapacidad.

2.2.3. Diferentes medidas para la inclusión de la persona con discapacidad.

Es importante mencionar que la cuota de empleo no es la única medida para facilitar el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. Arthur O' Reilly (2007. Pg. 87-124), nos proporciona las más importantes alternativas que se dan actualmente para hacer que los discapacitados no solamente tengan un trabajo temporal o parcial, sino que cuenten con la prohibición legal de un trabajador de ser despedidos, se mantengan en él sin

ningún acto que los moleste y así mismo se les permita el desarrollo dentro del mismo.

a. Servicios de empleo

Mediante el cual se da el servicio de ubicación, capacitación, ocupación profesional y demás que se relacionan con el trabajo para los discapacitados. Se incluyen, dentro de estas posibilidades a nuevas alternativas formativas para alcanzar un nuevo empleo, que se puede dar en elaboración de CV, capacitación en oratoria, presentación, entrevistas de trabajo.

b. Formación para el empleo

Significa que la capacitación para el conseguir trabajo, se viene transformando y otorgando de forma diferente a la usual; por ello, se viene otorgando la formación profesional, no en entidades especializadas, por el contrario, se otorga en sistemas de formación para cualquier trabajador de forma común.

Se trata de esta manera de eliminar las consideraciones de prejuizamiento por parte del empleador quien duda del verdadero valor y capacidad que tienen los discapacitados; sin embargo, este forma resulta un poco negativa para los propios discapacitados pues impide que puedan por motivos como el hecho de ser inaccesible físicamente a los centros de formación, también resulta muy difícil por los medios de transporte, la casi nula correspondencia de las capacitaciones, y la rigidez del dictado de los cursos. Debido a estas afirmaciones es que para el correcto funcionamiento del modelo es necesario que se cuente con un entorno accesible para el discapacitado.

c. Temas clave

La clave del éxito para que cualquier persona encuentre trabajo es sin duda la formación de conocimientos y competencias. A las personas con discapacidad se les reconoce el derecho a trabajar, pero muchas veces les puede ser complicado obtener un puesto de trabajo, es por ello que se requiere implementar políticas de empleo y readaptación profesional. A través de políticas de empleo se logrará que las personas con discapacidad puedan competir con aptitudes y calificaciones pertinentes; pero dichas políticas deben estar dirigidas dependiendo de las exigencias del mercado laboral para así responder a esas necesidades.

d. Apoyos económicos

Una de las formas utilizadas consiste en el apoyo económico para los empresarios como una forma de incentivo a la contratación de discapacitados. No es la única forma de apoyo para empleadores y que estos fomenten la contratación de discapacitados, hay otras formas como, apoyo para los costos de capacitación; bonos para contrato de asistentes de discapacitados que sean necesarios; bonos por adaptación del lugar de labores o compra de equipos especiales para la ejecución del trabajo, entre otros.

Se pretende con ello, incentivar al empleador público y privado para que posibiliten que los discapacitados, seres humanos también, accedan a los puestos de trabajo y puedan acreditar, en los hechos que pueden laborar de la misma manera que cualquier otro ciudadano y que la discapacidad que padecen no es un obstáculo y que su contribución al

desarrollo social y del país es significativa, otorgándoles las posibilidades laborales necesarias.

e. Apoyos técnicos y personales

Se trata aquí de apoyo no económico que se otorga para el mejor desarrollo de las labores del discapacitado, por ejemplo, cuando se le otorgan tutorías laborales para hacer más fácil el traslado al nuevo trabajo; uso de asistentes que los apoyen, en sus necesidades diarias (higiene personal, transporte); intérpretes de lenguaje de signos.

f. Sistemas de cuota

Se trata aquí en la obligación de que los empleadores suscriban un contrato que establece un número mínimo de trabajadores discapacitados. Esta forma, para la OIT (2007: 35-40) tiene 3 formas.

i) Cuota obligatoria respaldada por la imposición de sanciones.

Se establece una cuota obligatoria y los empleadores tienen que cumplir con ella o por el contrario pagar una multa. Lo recaudado de este sistema de cuotas, en su mayoría se destina al propio empleo y para el incentivo de empleabilidad de los discapacitados. Es el sistema que otorga mejores y evidentes en cuanto a la contratación de personas que se encuentran discapacitados.

ii) Cuota obligatoria que no se acompaña de sanciones efectivas y/o un mecanismo de exigibilidad.

Se trata de que por ley los empleadores están obligados a contratar hasta cierto porcentaje de discapacitados, pero en caso de incumplimiento no existe una sanción pre establecida

o las autoridades no sancionan, este sistema no facilita el incremento considerable de las oportunidades de empleo de los discapacitados, debido a que su cumplimiento depende de la libre voluntad del empleador.

iii) Cuota no vinculante basada en una recomendación.

Este sistema, como su propio nombre lo indica no regula la obligatoriedad de la contratación a discapacitados por el empleador; por el contrario, sólo contiene una recomendación o sugerencia y por ello, tampoco contiene reglas y menos sanciones en caso de incumplimiento de la sugerencia. No sirve para generar una alta empleabilidad del discapacitado, pues como hemos señalado no es obligatoria y tampoco tiene fijada la sanción en caso de no acatamiento.

g. Legislación antidiscriminatoria

Se trata de la dación de leyes antidiscriminatorias en general, las que contienen una serie de alternativas que sirven para promocionar el contrato laboral de los discapacitados, se señala que los discapacitados son seres humanos normales y corrientes que pueden cumplir cabalmente con las obligaciones de trabajo que se les pueda dar en uso de la facultad directriz del empleador, pero para lograr su desarrollo adecuado se les debe otorgar una legislación que no los discrimine. Tenemos como, por ejemplo, la prohibición de la desigualdad en la empleabilidad o en las remuneraciones y bonos.

h. Medidas persuasorias

Consisten en medidas no obligatorias, a fin de persuadir a los empleadores a contratar a personas con discapacidad, tales medidas comprenden, campañas de información y concientización en seminarios, artículos de revistas, programas en la radio y televisión, anuncios en internet.

i. Información, supervisión y evaluación

La información y el manejo de la estadística sobre el trabajo de los discapacitados resultan muy importantes para la elaboración y ejecución de las políticas estatales al respecto. Por ello, cuando ya se tienen elaboradas y aprobadas las políticas de empleabilidad, estas deben ser fiscalizadas para tener seguridad de su acatamiento, luego se tiene que evaluar los problemas que afrontan en la aplicación de la decisión y se determina las mejoras a aplicar.

2.2.4. El Trabajo Remoto

Se trata de una prestación personalísima de trabajo, remunerada y subordinada que tiene como característica que la prestación se ejecuta en un lugar distinto al centro de trabajo común o tradicional, que por lo general es el propio domicilio del servidor y que se realiza utilizando medios informáticos, de telecomunicaciones (internet, telefonía), los mecanismos que permitan realizar las labores. Además, debe considerarse que puede aplicarse a trabajadores tanto del sector público como a los del sector privado.

Cabe resaltar que es obligatoria para el personal de riesgo que padece alguna comorbilidad frente a la COVID-19, actualmente según Decreto de Urgencia N° 055-2021 del su uso de ha ampliado hasta el 31 de diciembre del 2021.

2.2.5. Cuota de empleo por discapacidad

De conformidad con la ley General de la persona con discapacidad, la que reconoce algunos beneficios de este grupo social, el patrón privado que tenga en su planilla de pagos más de 50 trabajadores, están en la obligación de contratar seres humanos discapacitados en un porcentaje no menor del 3% del total del personal. En el caso de los servidores estatales, la misma norma tiene establecido que la proporción no puede ser menor del 5% del personal.

Cabe resaltar que como estamos apreciando las normas jurídicas para asimilar a este grupo de peruanos y otorgarles trabajo adecuado se encuentran dadas, sin embargo, existe un gran incumplimiento de los centros laborales públicos, esto debido a que no se cuenta con la infraestructura y logística para poder asimilar a los mismos a la empleabilidad.

2.2.6. Contexto normativo

Nuestra querida patria, el Perú, ha suscrito varios instrumentos internacionales, que tienen como objetivo proteger los derechos fundamentales de los seres humanos discapacitados. Entre ellos el más importancia por su envergadura resulta la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad, que es el convenio internacional que los protege, reconociendo la promoción, protección y el aseguramiento, en situación de igualdad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad.

Nuestro país promulgó la Ley N° 299735. Ley General de la persona con discapacidad, que establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del

Empleo está encargado de la promoción del trabajo de los discapacitados a través de los servicios de empleo. (artículo 46). Por último, el 8 de abril de 2014 se aprobó el Reglamento de la Ley mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

2.2.7. El Sistema de Cuotas de Empleo: Criterios y eximentes

Este sistema establece la obligatoriedad legal de contratación de un mínimo de trabajadores discapacitados, señalando un porcentaje de ellos en el régimen privado y otro en el régimen público, el hecho del acatamiento o no de este mandato legal traerá como consecuencia la aplicación de sanción o no, esto depende del sistema adoptado por los diferentes países. En este sistema se pueden identificar hasta tres modelos:

- a) Recomendación legislativa sin sanción: en este sólo se establece una recomendación a los empleadores para que realicen la contratación de discapacitados sin que les corresponda, en caso de incumplimiento, ningún tipo de sanción multa o amonestación.
- b) Obligaciones legislativas sin sanción efectiva: aquí existe una obligación legal que señala los porcentajes correspondientes, sin embargo la propia legislación en mención no contiene forma alguna de obligar al empleador a su acatamiento.
- c) Obligaciones legislativas con sanción: aquí se trata de una obligación establecida legalmente, por la que el empleador públicos y privados tiene que acatar la obligación del porcentaje establecido y en caso de no acatamiento a la misma se le sancionará de la manera en que se haya previsto.

Por ello, podemos señalar que en nuestro querido Perú, el sistema se encuentra dentro del modelo de la obligación legislativa y posterior sanción al incumplimiento, al regularse una cuota porcentual mediante Ley y, ante su no acatamiento, se le debe de sancionar con la aplicación establecida como una multa. Además, debemos considerar que so el discapacitado pretende laborar en una entidad pública o privada, previamente debe estar inscrita en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), que es una institución que tiene como atribuciones la de tratar las cuestiones relacionadas a los discapacitados, además está adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. El discapacitado al estar inscrito y contar con el certificado correspondiente, ya puede formar parte de la cuota obligatoria. La calificación es de inmediato cuando se trata de deficiencia congénita. A pesar de lo anteriormente señalado, existen algunas exclusiones a la cuota: El Reglamento de LGPD señala que hay exoneración para el empleador privado, en el caso de no haber generado nuevos puestos en el año anterior al fin del contrato de trabajo. Si, por el contrario, genera nuevos puestos laborales, pero no pudo dar cumplimiento a lo anotado, debe argumentar en su defensa:

Que el incumplimiento se debe a motivos técnicos o de riesgo que dificulten la incorporación de discapacitados.

Que el incumplimiento se deba a la oferta laboral realizada en la Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo.

Que el incumplimiento se debe a la omisión de cualquier obligación que se considera discriminatorio.

Que el incumplimiento se debe a garantizar la participación irrestricta de los seres humanos discapacitados.

2.3. Bases filosóficas

Toda investigación tiene que iniciar con la posición filosófica del tesista. De esta manera al establecerlos, tenemos señalado el camino a seguir en el proceso de investigación.

Sobre el cimiento cognoscitivo Reichenbach citado por Izaguirre (2014), expone que: “es la base sustancial que erige la investigación, pues otorga soportes teóricos para conocer todo conocimiento científico a indagar” (pág. 131); Por tanto, la investigación cuenta con sus fundamentos epistemológicos en su ayuda en la identificación del objeto de la tesis; para contar con una armazón ideal formada por los diferentes parámetros necesarios para su desarrollo.

La fundamentación de tipo lógico significa que en la tesis se dará un valor a la misma, en palabras de Plá León (citado por Izaguirre): “El aporte más significativo de la filosofía a la ciencia, son los esquemas de la lógica y la racionalidad, los cuales están al alcance del investigador a través de su análisis científico y observación de la realidad” (2014, p. 131). Por lo tanto, es necesario que la investigación cuente previamente con una manifestación de la lógica de los seres humanos.

2.4. Términos básicos

Convención Internacional: Convención a la que arriban dos o más Estados con el objetivo de establecer una regulación en el desarrollo de sus interrelaciones que tratan de sobre temas que son de preocupación de ambos.

Cuota de empleo: En nuestro país se trata de una forma de contratación obligatoria de discapacitados que usualmente es establecida en base a un porcentaje del total de trabajadores de la planilla, además su cumplimiento es supervisada por el propio Estado.

Discapacidad: se entiende por discapacidad a la o las deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal que por razón congénita o adquirida, presenta una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social.

Derechos fundamentales: Conjunto básico de facultades y libertades garantizadas judicialmente que la constitución reconoce a los ciudadanos de un país determinado.

Discriminación: Acción y efecto de discriminar, de separar distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Hg: La obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020

2.5.2. Hipótesis específicas

He1: La obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados físicos permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020

He2: La obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados intelectuales permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

2.6. Operacionalización de las variables

Título: DETERMINACIÓN DE OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO REMOTO PARA DISCAPACITADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO POR DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2020

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Unidad de análisis	Técnica e instrumentos
Vi Obligatoriedad del trabajo remoto para discapacitados	Obligatoriedad del trabajo con la presencia física del trabajador discapacitado en su domicilio, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.	Se medirá mediante una encuesta a los operadores del derecho y ciudadanos	Físicas	Disminución de movimiento Trastornos en tono muscular Trastorno del equilibrio	Abogados colegiados y ciudadanos de la Municipalidad Provincial de Huaura	La habilidad a utilizarse será la encuesta mediante un cuestionario de preguntas
			Sensoriales	Ceguera Sordera Sordoceguera		
			Intelectual	Leve Moderada Grave Profunda		
			Psíquica	Habilidades prácticas H. sociales H. conceptuales		
Vd Cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad	Es un mecanismo legal que busca reducir la histórica falta de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Perú, otorgándoles oportunidades de trabajo	Se medirá mediante una encuesta a los operadores del derecho y ciudadanos	Total	5 % del total de servidores		
			Parcial	Menor al 5% del total de servidores		
			No cumplimiento	0% de servidores		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo

La investigación que se desarrolla en la tesis es de tipo práctica – aplicada, ya que se pretende estudiar la situación real en la que se encuentra nuestras variables de estudio.

3.1.2. Nivel

La tesis que desarrollaremos se ubica dentro del nivel explicativo, pues mediremos el nivel de la relación causal que existe entre las dos variables formuladas.

3.1.3. Enfoque

La investigación se encuentra en un enfoque cualitativo – cuantitativo, llamado también mixto, pues aplicaremos el instrumento denominado cuestionario y el posterior recojo y elaboración de los datos estadísticos; por lo que lo haremos cuantitativamente, mientras que también contenemos una apreciación con respecto al cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad y sus efectos frente al uso de la variable independiente.

3.1.4. Diseño

Considerando que la investigación será conseguida de la unidad de análisis en un momento determinado y planteada con el uso inmediato del cuestionario, el diseño será uno de corte transversal.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En la presente tesis tendremos como unidad de análisis a los operadores del Derecho que forman parte del Colegio de abogados de Huaura que según la consulta son 830 al mes de diciembre del 2020.

3.2.2. Muestra

El volumen de la ejemplar será computado teniendo en cuenta la muestra encuestada (abogados colegiados y habilitados del colegio de Huaura), por lo cual se tendrá en cuenta la siguiente formula estadísticas.

$$\frac{p \times q \times Z^2 \times N}{Z^2 \times p \times q + e^2 (N - 1)}$$

Leyenda

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

p y q = Desviación estándar de la población (Valor estándar= 0.5).

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivalente a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza que equivale a 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

g = Limite aceptable de error muestral

Muestra de la unidad de Análisis (abogados del CAH)

$$n^2 = \frac{0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 823}{1.96 \times 0.5 \times 0.5 + (0.1)^2 (823-1)}$$

$$n^2 = \frac{0.25 \times (3.8416)^2 \times 823}{3.8416 \times 0.25 + (0.01) (822)}$$

$$n^2 = \frac{0.9604 \times 823}{0.9604 + 8.22}$$

$$n^2 = \frac{790.4092}{9.1804}$$

$$n^2 = 86.0974$$

n^2 = El tamaño de muestra poblacional es de **86 abogados a encuestar**

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

La técnica que se empleará en el presente trabajo científico, y que nos permitirá lograr la averiguación del ejemplar, es el cuestionario de recojo de datos (encuesta). Esta técnica resulta la más idónea para arribar a las conclusiones, toda vez que se requiere conocer la idea que poseen los abogados que pertenecen al Colegio de abogados de Huaura con el problema planteado.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

La herramienta que se utilizó en el presente trabajo, que nos permitió lograr la averiguación, fue el cuestionario. Tal herramienta resultará adecuada para las conclusiones de la investigación, toda vez que fue necesario conocer la idea que tienen los integrantes del Colegio de abogados de Huaura respecto al problema planteado.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

3.4.1. Recolección de datos

Forma de obtener el tratamiento de los datos recogidos que permiten, hacer uso adecuado y contrastar con lo planteado en este trabajo de investigación, como son:

a) La entrada: constituye aquel trabajo en el cual se da orden adecuado, con el objeto de dar utilidad práctica.

b) El proceso: constituye aquel momento en el que el tesista convierte en información los datos ordenados en la entrada, ejecutando un proceso adecuado para una investigación científica.

c) Salida: es el momento de la decisión y control de la validez del proceso realizado.

3.4.2. Codificación:

Es aquel momento en donde se da categoría y número a las alternativas de las preguntas del instrumento de recojo de dato.

3.4.3. Tabulación:

Es el uso de tablas y figuras obtenidas de Excel u otra herramienta, las cuales permiten conocer el conteo adecuado de la información obtenida.

3.4.4. Registro de datos:

Constituye aquel campo que registra de forma ordenada la información, para una búsqueda rápida, ejemplo los índices.

3.4.5. Presentación de datos:

Es la presentación de los resultados en tablas y figuras, de los resultados del proceso de tratamiento de datos, el cual deberá ser de forma adecuada y ordenada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.- La Ley peruana protege adecuadamente la empleabilidad del discapacitado

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿La Ley peruana protege adecuadamente la empleabilidad del discapacitado?	Sí	30	34,9%
	No	56	65,1%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

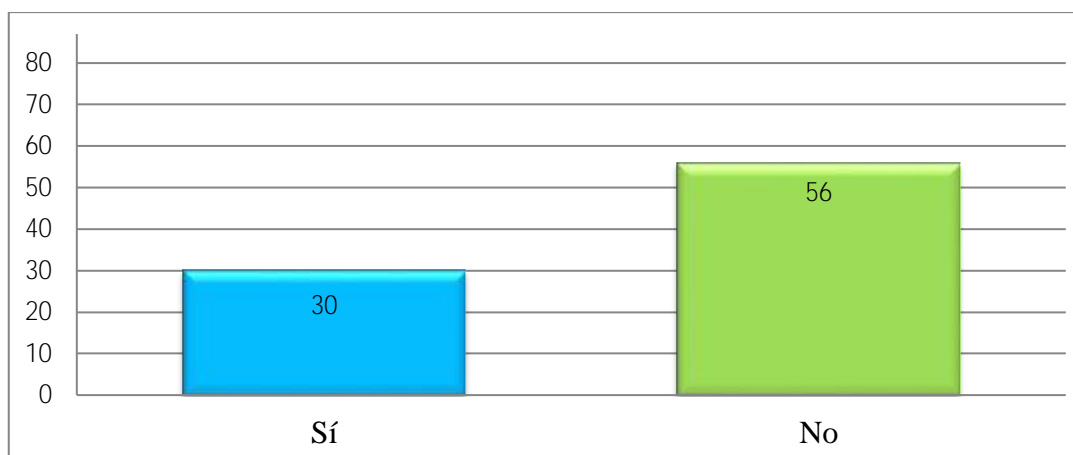


Figura 1. La Ley peruana protege adecuadamente la empleabilidad del discapacitado

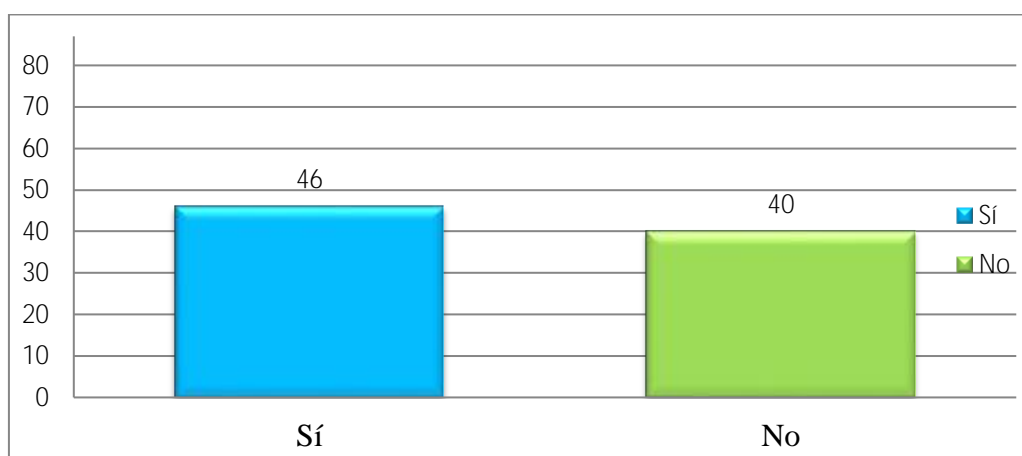
Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: Sobre la regulación del Trabajo remoto para discapacitados y su protección por el Estado peruano, de un total de 86 abogados del CAH, el 34,9% de los encuestados considera que la Ley peruana si protege adecuadamente la empleabilidad del discapacitado, mientras que el 65,1% restante es de la opinión de que la Ley peruana no protege adecuadamente la empleabilidad del discapacitado.

Tabla 2.- Trabajo remoto debe ser obligatorio para los discapacitados

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿El trabajo remoto debe ser obligatorio para los discapacitados?	Sí	46	53,5%
	No	40	46,5%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

**Figura 2.** Trabajo remoto debe ser obligatorio para los discapacitados

Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: Sobre si el Trabajo remoto debe ser obligatorio para los discapacitados, de un total de 86 abogados del Colegio de Abogados de Huaura, el 53,5% de los encuestados considera que el trabajo remoto si debe ser obligatorio para los discapacitados, mientras que el 46,5% del restante de ellos es de la opinión de que la regulación del trabajo remoto para los discapacitados no debe ser obligatoria.

Tabla 3.- La cuota por discapacidad establecida en la Ley resulta suficiente para generarles empleo adecuado

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿La cuota por discapacidad establecida en la Ley resulta suficiente para generarles empleo adecuado?	Sí	30	27,9%
	No	56	72,1%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

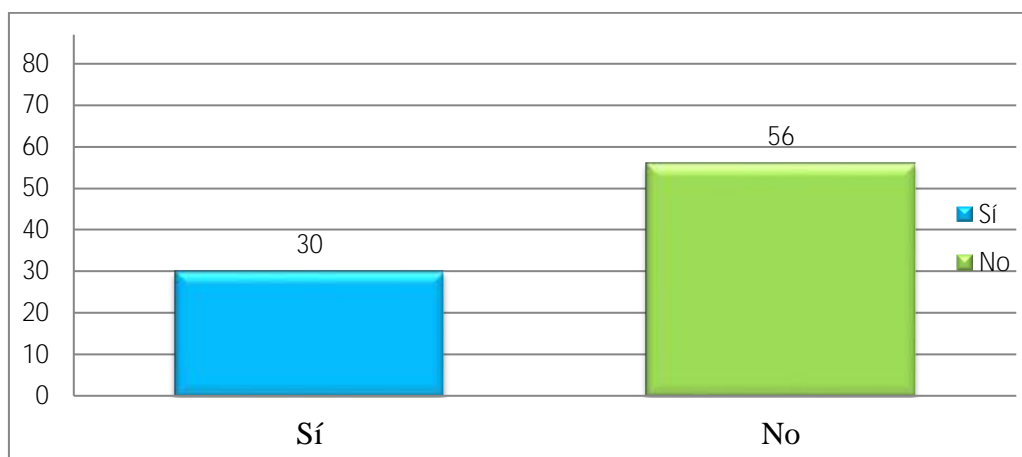


Figura 3. La cuota por discapacidad establecida en la Ley resulta suficiente para generarles empleo adecuado

Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: Sobre si la cuota por discapacidad establecida en la Ley resulta suficiente para generarles empleo adecuado, luego de analizado los resultados, de un total de 86 abogados del Colegio de Abogados de Huaura, el 27,9% de los encuestados considera que la cuota por discapacidad es suficiente, mientras que el 72,1% del restante de ellos es de la opinión de no es suficiente.

Tabla 4.- En caso de establecer el trabajo remoto obligatorio a los discapacitados, esto permitirá cumplir con la cuota por discapacidad establecida.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿En caso de establecer el trabajo remoto obligatorio a los discapacitados, esto permitirá cumplir con la cuota por discapacidad establecida?	Sí	60	69,8%
	No	26	30,2%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

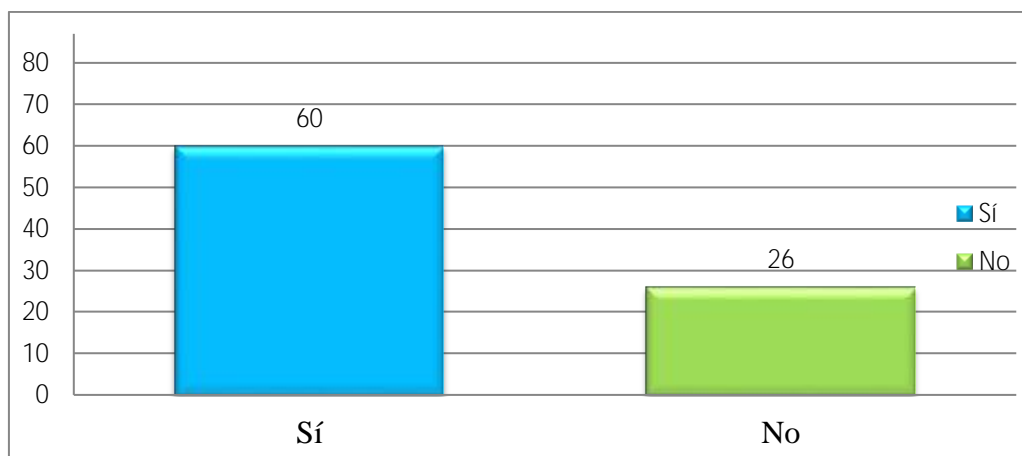


Figura 4. En caso de establecer el trabajo remoto obligatorio a los discapacitados, esto permitirá cumplir con la cuota por discapacidad establecida.

Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: En caso de establecer el trabajo remoto obligatorio a los discapacitados, esto permitirá cumplir con la cuota por discapacidad establecida. De un total de 86 abogados del Colegio de Abogados de Huaura, el 69,8% de los encuestados considera que si, mientras que el 30,2% del restante de ellos es de la opinión de que no.

Tabla 5.- Una vez superada la pandemia, los discapacitados, deberán continuar en trabajo remoto.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿Una vez superada la pandemia, los discapacitados, deberán continuar en trabajo remoto?	Sí	51	59,3%
	No	35	40,7%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

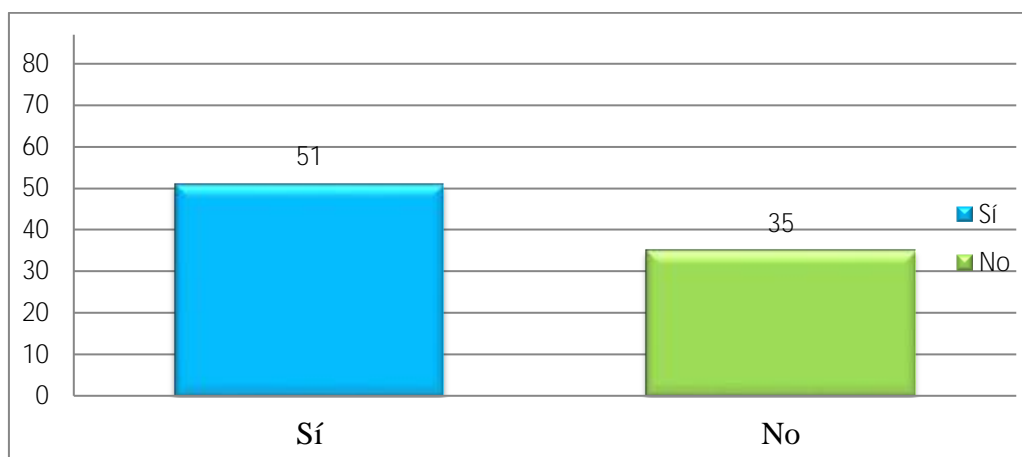


Figura 5. Una vez superada la pandemia, los discapacitados, deberán continuar en trabajo remoto.

Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: Sobre si una vez superada la pandemia, los discapacitados, deberán continuar en trabajo remoto, luego de analizado los resultados, de un total de 86 abogados del Colegio de Abogados de Huaura, el 59,3% de los encuestados considera que deberán de continuar, mientras que el 40,7% del restante de ellos es de la opinión de no deberían continuar con el trabajo remoto.

Tabla 6.- El discapacitado tiene en su domicilio mejores elementos materiales para realizar su trabajo, en comparación con su centro de labores.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿El discapacitado tiene en su domicilio mejores elementos materiales para realizar su trabajo, en comparación con su centro de labores?	Sí	47	54,7%
	No	39	45,3%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

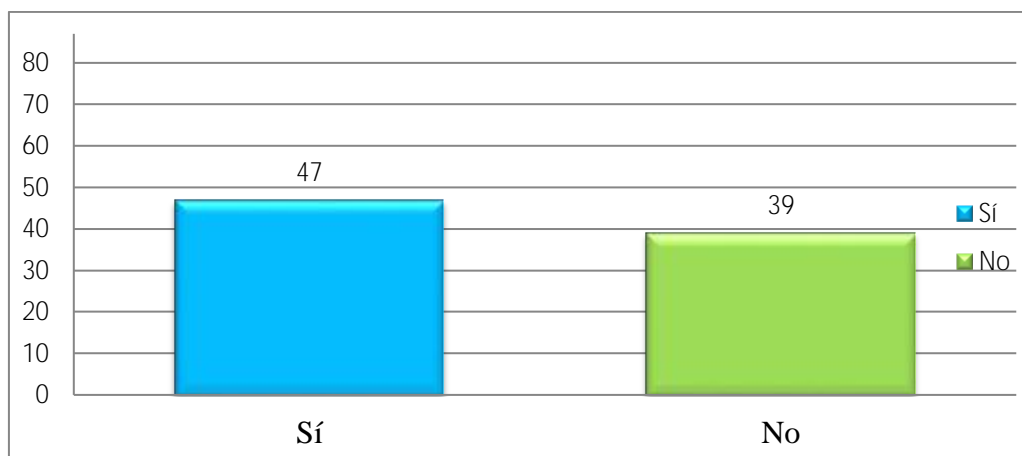


Figura 6. El discapacitado tiene en su domicilio mejores elementos materiales para realizar su trabajo, en comparación con su centro de labores.

Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: Sobre si el discapacitado tiene en su domicilio mejores elementos materiales para realizar su trabajo, en comparación con su centro de labores, de un total de 86 abogados del CAH, el 54,7% de los encuestados considera que, si cuentan con mejores elementos, mientras que el 45,3% es de la opinión de que no.

Tabla 7.- Establecer que el discapacitado físico tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿Establecer que el discapacitado físico tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada?	Sí	51	59,3%
	No	35	40,7%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

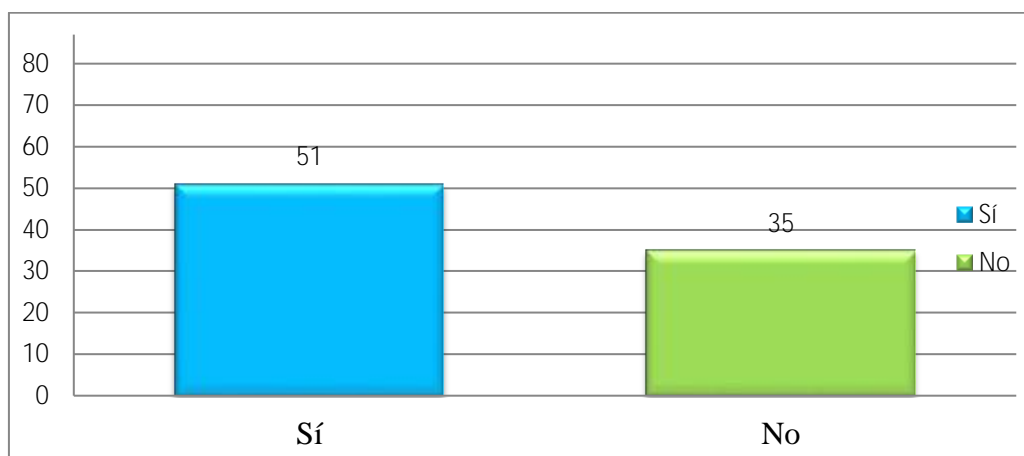


Figura 7. Establecer que el discapacitado físico tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada.

Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: Sobre si establecer que el discapacitado físico tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada, de un total de 86 abogados del CAH, el 59,3% de los encuestados considera que, si garantiza su empleabilidad, mientras que el 40,7% es de la opinión de que establecer que el discapacitado físico tenga obligatoriamente trabajo remoto no garantiza su empleabilidad adecuada.

Tabla 8.- Los discapacitados físicos cuentan, en su domicilio, con mejores condiciones laborales que en su centro de trabajo.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿Los discapacitados físicos cuentan, en su domicilio, con mejores condiciones laborales que en su centro de trabajo?	Sí	44	51,2%
	No	42	48,8%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

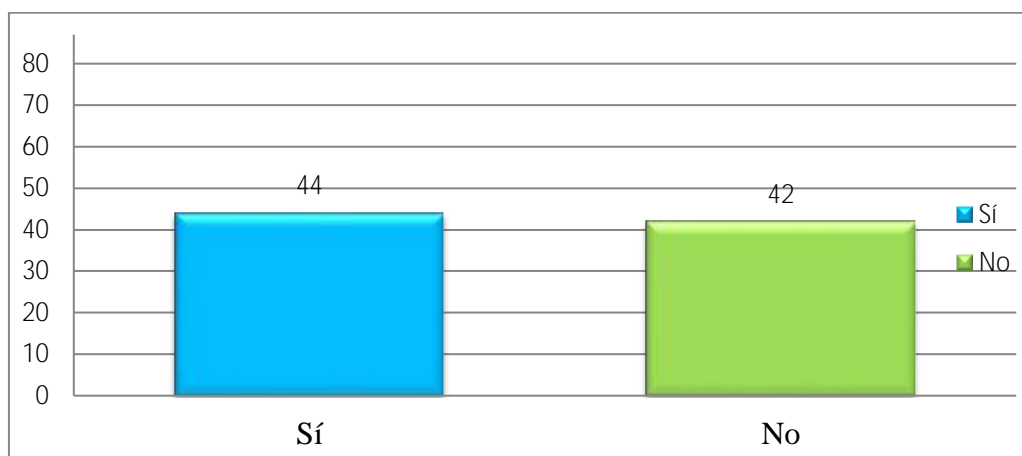


Figura 8. Los discapacitados físicos cuentan, en su domicilio, con mejores condiciones laborales que en su centro de trabajo.

Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: Sobre si los discapacitados físicos cuentan, en su domicilio, con mejores condiciones laborales que en su centro de trabajo, de un total de 86 abogados del CAH, el 51,2% de los encuestados considera que, si, mientras que el 48,8% es de la opinión de que no cuentan con mejores condiciones laborales en su domicilio frente a su centro de trabajo.

Tabla 9.- Establecer que el discapacitado intelectual tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿Establecer que el discapacitado intelectual tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada?	Sí	48	55,8%
	No	38	44,2%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

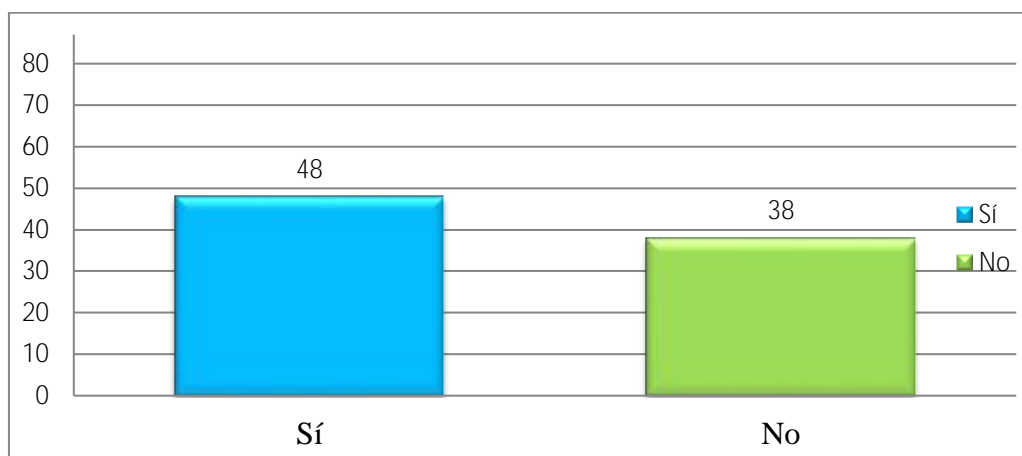


Figura 9. Establecer que el discapacitado intelectual tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada.

Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: Sobre si establecer que el discapacitado intelectual tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada, de un total de 86 abogados del CAH, el 55,8% de los encuestados considera que, si garantiza, mientras que el 44,2% es de la opinión de que no le garantiza su empleabilidad.

Tabla 10.- Los discapacitados físicos cuentan, en su domicilio, con mejores condiciones laborales que en su centro de trabajo.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio ¿Los discapacitados intelectual cuentan, en su domicilio, con mejores condiciones laborales que en su centro de trabajo?	Sí	43	50,0%
	No	43	50,0%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

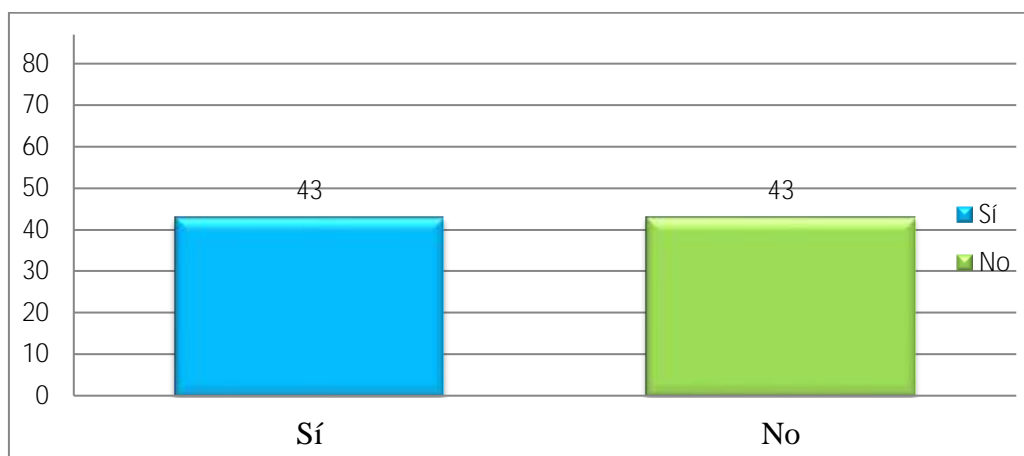


Figura 10. Los discapacitados intelectual cuentan, en su domicilio, con mejores condiciones laborales que en su centro de trabajo.

Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: Sobre si, los discapacitados intelectual cuentan, en su domicilio, con mejores condiciones laborales que en su centro de trabajo, tuvimos un empate y del total de 86 abogados del Colegio de Abogados de Huaura, el 50% de los encuestados considera que, si cuentan con mejores condiciones laborales, mientras que el otro 50% es de la opinión de que no.

Tabla 11.- La investigación pretende establecer que una vez culminada la pandemia, los trabajadores discapacitados deben continuar en trabajo remoto y ... lograr la cuota laboral.

¿Está de acuerdo?

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Mi investigación pretende establecer que una vez culminada la pandemia, los trabajadores discapacitados deben continuar en trabajo remoto y ... lograr la cuota laboral ¿Está usted de acuerdo?	Sí	50	58,1%
	No	36	41,9%
TOTAL		86	100%

Fuente: Encuesta virtual aplicado vía Google Forms, octubre-2021

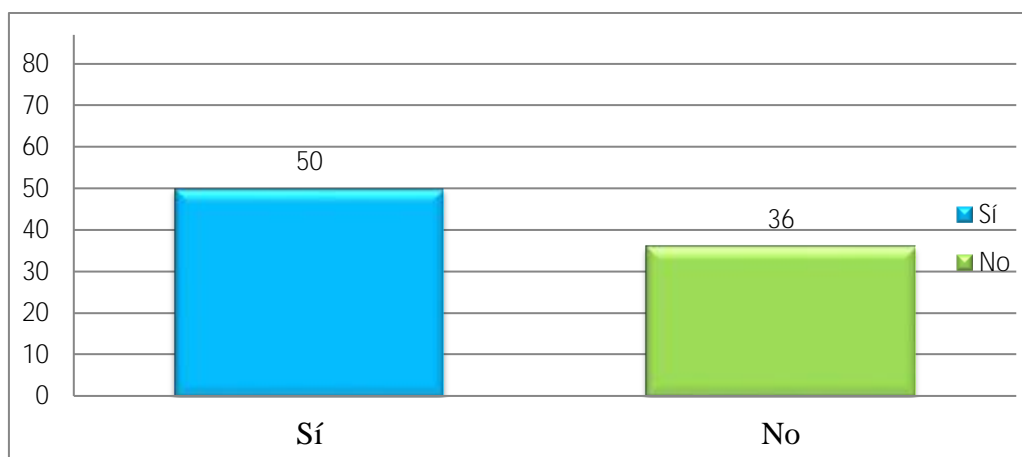


Figura 11. La investigación pretende establecer que una vez culminada la pandemia, los trabajadores discapacitados deben continuar en trabajo remoto y ... lograr la cuota laboral.

¿Está de acuerdo?

Nota: Autoría de la tesista

Interpretación: Sobre si están de acuerdo en que una vez culminada la pandemia, los discapacitados deben continuar en trabajo remoto, del total de 86 abogados del Colegio de Abogados de Huaura, el 58,1% de los encuestados considera que si, están de acuerdo y el 41,9% es de la opinión de que no.

Tabla 12.- Número total de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, número de servidores que deberían haber sido contratados por discapacidad y número de contratados que adolecen de discapacidad certificados por el Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad- CONADIS,

TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA	TRABAJADORES DISCAPACITADOS QUE DEBERÍAN SER CONTRATADOS	TRABAJADORES DISCAPACITADOS CONTRATADOS EN EL AÑO 2020	TRABAJADOR DISCAPACITADOS ES QUE FALTAN CONTRATAR
555	27	6	21

Fuente: Información proporcionada por la Municipalidad Provincial de Huaura.

Interpretación.- De la tabla se desprende que, de un total de 555 servidores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 27 deberían haber sido contratados en aplicación de la cuota por discapacidad, sin embargo, sólo se han contratado 6 de ellos, siendo que en el 2020 faltó contratar un total de 21.

Cabe resaltar que de los 6 trabajadores discapacitados contratados uno de ellos corresponde al régimen del D. Leg 728, 4 a servidores con el régimen de contrato administrativo de servicios y 1 a obrero contratado de manera permanente bajo el D. Leg 728.

4.2. Contrastación de hipótesis

En nuestro proyecto de investigación se formularon la hipótesis general y dos hipótesis específicas que se contrastaron en esta parte, teniendo en cuenta las bases teóricas, resultados del análisis del reporte de la Municipalidad y los resultados de la encuesta a operadores jurídicos.

La hipótesis general formulada fue: La obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020, la cual se ha corroborada con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos agremiados al CAH, pues para el 69,8% de los operadores jurídicos encuestados considera que sí se establece la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados, se permitiría el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad; asimismo, un total de 86 abogados del Colegio de Abogados de Huaura, el 58,1% de los encuestados considera que una vez terminada la pandemia, los trabajadores discapacitados deben continuar en trabajo remoto, y de esta manera lograr la cuota laboral establecida en la norma especial.

La primera hipótesis específica planteada fue la siguiente: La obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados físicos permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020, la cual se ha corroborado con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los operadores jurídicos agremiados al Colegio de Abogados de Huaura, pues del total de 86 abogados del Colegio de Abogados de Huaura, el 59,3% de los encuestados da una respuesta afirmativa a esta interrogante y permitir el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad.

La segunda hipótesis específica planteada fue la siguiente: La obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados intelectuales permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad Municipalidad Provincial de Huaura, 2020, la cual se ha corroborada con los resultados de la encuesta que fue aplicado a operadores jurídicos agremiados al CAH, pues para el 55,8% de los encuestados considera que la regulación de la obligatoriedad del trabajo remoto para los

discapacitados intelectuales permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Sobre este punto, a través del presente acápite daremos a conocer la confrontación de los resultados logrados de la encuesta aplicada con los resultados de los trabajos de investigación considerados como antecedentes.

Respecto a la regulación de la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados y el cumplimiento de la cuota por discapacidad, se ha obtenido que para el 69,8% de encuestados responde de manera afirmativa a esa interrogante, además de la información proporcionada por la Municipalidad Provincial de Huaura, encontramos que sólo tiene contratados a seis trabajadores con constancia de CONADIS, Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, siendo que en total, bajo los diferentes regímenes laborales cuentan con 555 servidores civiles, y con ello debería de contar con 27 personas con discapacidad, faltando contratar, por tanto, 21 discapacitados, lo que coincide con lo obtenido en la investigación de Muñoz V. & Huamán M. (2016) en el sentido de que nos señala que la cuota establecida legalmente no se viene cumpliendo y que falta contratar a 69 discapacitados, siendo necesario tomar medidas al respecto, por lo que la mejor alternativa es la de establecer

que el trabajo remoto sea obligatorio; asimismo, coincide con la investigación de Huaripata L. (2016) donde arriba a la conclusión de que si la ley no se aplica de la manera adecuada continuará incumpliendo con los derechos fundamentales de los discapacitados y se vulnera la dignidad de la persona humana, a pesar de que se incentive su cumplimiento o se exija ello, por eso las entidades de la administración pública y privada, en atención a esta normativa tomen consideración a su aplicación; asimismo, coincide de la investigación de Escobar S. (2016) por el que llega a la conclusión de que los procedimientos de inclusión del trabajo a los discapacitados no debe ser comprendido como sólo del Estado originado de manera espontánea y tampoco alejadas de las dimensiones óptimas. Además, se debe considerar que la presente investigación pretende una propuesta de obligatoriedad de trabajo remoto a favor de los discapacitados para de esta manera asegurar el cumplimiento de la cuota legalmente establecida e investigaciones exactamente en ese sentido no se han encontrado.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

De lo abordado en la presente investigación, se ha arribado a las conclusiones que se enlistan a continuación:

1. La regulación legal de la obligatoriedad del trabajo remoto de los discapacitados sí permitirá el cumplimiento de la actual cuota por discapacidad establecida en la ley de los discapacitados, pues para el 53,5% de los operadores jurídicos encuestados consideran que el establecimiento de esta obligación legal permitirá el acatamiento del porcentaje establecido como cuota legal; en ese mismo sentido para el 72,1% de los operadores jurídicos encuestados considera que la cuota establecida legalmente sí es suficiente para generar un empleo adecuado del discapacitado; aunado a que, el 69,8% de la muestra señala que en caso de establecerse legalmente es trabajo remoto obligatorio para los discapacitados, permitiría cumplir con la cuota de empleabilidad establecida. Siendo que debe primar la intención estatal de otorgar a los discapacitados los medios suficientes para permitir desarrollarse y participar dentro de nuestra sociedad, sin discriminarlos, permitiéndoles acceder al empleo y atendiendo a proteger a la parte más débil de la relación laboral, que

definitivamente lo necesita; en consecuencia, en una sociedad en vías de modernización e inclusiva como la nuestra se debe regular normativamente la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados a fin de alcanzar la adecuada empleabilidad de los mismos.

2. El establecer mediante una norma legal la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados que sufren afectaciones de tipo físico, permitirá el acatamiento cabal del cumplimiento de la cuota de empleabilidad por discapacidad establecido en la norma especial, esta afirmación la podemos realizar en mérito a que gracias a las respuestas en las encuestas, puesto que de los operadores jurídicos agremiados al Colegio de Abogados de Huaura, que en total son la muestra de 86 abogados, el 59,3% de estos encuestados nos otorga una respuesta afirmativa a esta interrogante, aunado a que los discapacitados físicos cuentan en sus propios domicilios con los elementos materiales más adecuados y cómodos para realizar sus labores de la mejor manera, esto de conformidad con el cuestionario, que obtuvo como respuesta que el 54.7% de los encuestados respondieron en ese sentido favorable, dejando al resto en una respuesta negativa. Por último, el 51,2% de los encuestados también opinaron señalando que los discapacitados cuentan con mejores condiciones en sus hogares o lugares en los que han decidido pasar el tiempo de la emergencia sanitaria para desarrollar sus labores, por lo tanto, desarrollando las mismas de una manera mucho más adecuada y cómoda que cuando las realizan en su centro de trabajo como las municipalidades, resultando, pues resulta lo mejor y recomendable incluso que se regule la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados físicos, es decir que luego de superada la pandemia estos señores continúen laborando bajo esta modalidad de trabajo remoto, puesto que resulta lo más adecuado para ellos e incluso mucho mejor que las labores que desarrollan en sus propias instituciones. Esta situación pues

a todas luces se convierte en una alternativa mucho mejor, según lo señalado líneas arriba.

3. El establecimiento de la obligatoriedad normativa del trabajo remoto para las personas discapacitadas con afectaciones intelectuales permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad, afirmación que nos permitimos realizar puesto que se encuentra corroborada con los resultados de la encuesta que fue aplicado a los operadores jurídicos agremiados al Colegio de Abogados de Huaura, ya que de la muestra correspondiente a 86 miembros integrantes del aludido colegio, el 55,8% de los encuestados considera que la regulación de la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados intelectuales permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad, Esta afirmación anteriormente realizada se ve reafirmada con la respuesta, pues como lo hemos señalado en general el 69,8% de los anteriormente mencionados encuestados fueron de la opinión de que establecer la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados permitirá cumplir con la cuota de empleabilidad que se tiene establecida por la ley de protección al discapacitado, también debemos considerar que el 59,3% de la muestra tomada fueron de la opinión que una vez superada la pandemia los discapacitados una vez que termine la pandemia que afecta a nuestro país, deben continuar prestando su trabajo en condición de remotos.

4.- Por último, concluyo que, en la Municipalidad Provincial de Huaura, durante el año 2020 no se ha podido dar cumplimiento a lo establecido por ley sobre la cuota por discapacidad, habiéndose encontrado que en sus diferentes modalidades contractuales con las que cuenta, D. Leg 728 (régimen privado), D. Leg. 276 (régimen público) y Ley 24041 (trabajadores repuestos al haber superado un años de contratación para labores de naturaleza permanente y al no haber sido destituidos cumpliendo con las formalidades exigidas en el régimen público) contamos con un

total de 555 servidores civiles, de este total, durante el año 2020 se cuenta con 6 trabajadores que laboran en mérito a la cuota por discapacidad, además podemos afirmar que ellos cuentan con el certificado del Consejo nacional para la integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS., siendo que, en aplicación de la norma especializada se debería contar con el número total de trabajadores que asciende a 27 personas con discapacidad, resultando pues un faltante de 21 a ser contratados, según la indicada norma.

6.2. Recomendaciones

A continuación, procederemos a desarrollar las recomendaciones:

1. Se recomienda que, el Congreso de la República regule normativa de la obligatoriedad del trabajo remoto para las personas que sufren de discapacidad, en virtud de garantizar que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, modificando para ello la Ley N° 29973, llamada Ley de la persona con discapacidad, en ese extremo planteado en el proyecto de ley que se presenta como anexo de la presente tesis.

2. Se recomienda que, las entidades de la administración pública sigan intentando el cumplimiento de la cuota por discapacidad establecida en la ley N° 29973, y de esta manera reducir el incumplimiento de la misma, debiendo para tal efecto implementar políticas internas que se orienten a ese objetivo, capacitando al personal administrativo de la misma y en especial a los funcionarios de todo tipo para lograr el gran objetivo de dar cumplimiento a la cuota legal.

3. Se recomienda que, se regule la obligatoriedad de la del trabajo remoto para los discapacitados físicos e intelectuales a fin de dar cumplimiento a la cuota establecida legalmente, para tal efecto consideramos que debe capacitar a los congresistas de la República a efectos de que tengan conocimiento de la situación por

la que atraviesan este grupo de peruanos y que ellos necesitan el reconocimiento de las instituciones de nuestro país a fin de no ser discriminados y adaptarse a la sociedad de la mejor manera.

4. Se recomienda que, las instituciones académicas (Facultades de derecho, centros de investigación y otros) fomenten el estudio del tema de investigación, específicamente, sobre la regulación de la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados, a través de debates de estudio, conferencias, diplomados, círculo de estudios y entre otros, ello con la finalidad de lograr su debido tratamiento y desarrollo.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales

- Muñoz V. & Huamán M. (2016). *Evaluación de la eficacia de la Ley General de las Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral*. Tesis para obtener parcialmente el Título Profesional de Abogado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Facultad de Derecho y Ciencia Política. Cajamarca
- Paul A. (1987). *The Concept of Oppression and the Development of a Social Theory of Disability*, 2 *Disability & Society*.

7.2. Fuentes bibliográficas

- Aragón C. & Hidalgo P. (2018). *La cuota de empleo de las personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano*. Trabajo de investigación para obtener el Grado de Maestro en Derecho de la Empresa. Universidad Peruana de Ciencias Aplicada Escuela de Posgrado. Lima
- Huaripata L. (2016). *Nivel de Inaplicación de la Ley 29973 vulnera derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el distrito de Huacho 2016*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Constitucional y

Administrativo. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Escuela de Posgrado. Huacho

Vanegas-García J. & Gil-Obando L. (2007). *La discapacidad. Una mirada desde la teoría de los sistemas y el modelo biopsicosocial*, 12 Hacia la Promoción de la Salud, 51-61.

Escobar S. (2016). *Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana*. Tesis para obtener el grado de Maestro en desarrollo regional. El colegio de la Frontera Norte. Tijuana B.C.

7.3. Fuentes hemerográficas

Abarca A y Arias E. (2014). *La política pública de cuota de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica*. Revista de Ciencias Sociales pg. 146. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en 2006. Entró en vigor para el Perú el 03 de mayo de 2008 conjuntamente con su Protocolo.

Organización Internacional del Trabajo. *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. 117-118.

7.4. Fuentes electrónicas

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Demanda de Ocupaciones a nivel nacional 2018*. Lima. Tomado de:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31132/edoDO_2017-na.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú Resultados definitivos de los Censos Nacionales 2017*. Tomado de:

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Primera Encuesta Nacional sobre Discapacidad, 2012*. Lima. Tomado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf.

Organización de Naciones Unidas, ONU. (2009). *La ONU y las personas con discapacidad (en línea)*. Recuperado el 24 de febrero 2009 de <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled>.

Organización Mundial de la Salud (OMS), (2001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, CIF, 22*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales IMSERSO, Madrid, 2001.

ANEXO 1.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>DETERMINACIÓN DE OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO REMOTO PARA DISCAPACITADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO POR DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2020</p>	<p>General: Pg: ¿De qué manera la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?</p> <p>Específicos: Pe1: ¿De qué manera la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados físicos permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020? Pe2: ¿De qué manera la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados intelectuales permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?</p>	<p>General: Og: Determinar que la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura. 2020.</p> <p>Específicos: Oe1: Establecer que la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados físicos permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020 Oe2: Determinar la manera en que la obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados intelectuales permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020</p>	<p>General: Hg: La obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados permite el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020</p> <p>Específicos: He1: La obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados físicos permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020 He2: La obligatoriedad del trabajo remoto para los discapacitados intelectuales permite el cumplimiento total de la cuota de empleo por discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020</p>	<p>Independiente</p> <p>OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO REMOTO PARA DISCAPACITADOS</p> <p>Dependiente</p> <p>CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO POR DISCAPACIDAD</p>

Anexo 02. Cuestionario de preguntas para los operadores jurídicos del CAH

DETERMINACIÓN DE OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO REMOTO PARA DISCAPACITADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO POR DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2020

Cuestionario de preguntas que serán aplicada a 86 abogados colegiados y habilitados en el colegio de Abogados de Huaura

Estimado abogado encuestado, para responder el presente cuestionario debe tener en consideración lo siguiente:

Mi investigación tiene como propuesta la determinación de obligatoriedad del trabajo remoto para discapacitados para el cumplimiento de la cuota de empleo por discapacidad. En el desarrollo de mi investigación nacieron diferentes interrogantes académicas que me gustaría me ayude a aclarar, expresando de antemano nuestro sincero agradecimiento.

Marque la alternativa que considere más adecuada:

1. A su criterio ¿La Ley peruana protege adecuadamente la empleabilidad del discapacitado?

a) SI b) NO

2. Para usted ¿El trabajo remoto debe ser obligatorio para los discapacitados?

a) SI b) NO

3. Para usted ¿La cuota por discapacidad establecida en la Ley resulta suficiente para generarles empleo adecuado:

a) SI b) NO

4. A su criterio ¿En caso de establecer el trabajo remoto obligatorio a los discapacitados, esto permitirá cumplir con la cuota de empleabilidad establecida?

a) SI b) NO

5. Para usted ¿Una vez superada la pandemia, los discapacitados deberán continuar en trabajo remoto?

a) SI b) NO

6. A su criterio ¿El discapacitado tiene en su domicilio mejores elementos materiales para realizar su trabajo, en comparación con su centro de labores?

a) SI b) NO

7. Para usted ¿Establecer que el discapacitado físico tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada?

a) SI b) NO

8. A su criterio ¿Los discapacitados físicos cuentan, en su domicilio, con mejores condiciones laborales que en su centro de trabajo?

a) SI b) NO

9. Para usted ¿Establecer que el discapacitado intelectual tenga obligatoriamente trabajo remoto garantiza su empleabilidad adecuada?

a) SI b) NO

10. ¿Los discapacitados intelectual cuentan, en su domicilio, con mejores condiciones laborales que en su centro de trabajo?

a) SI b) NO

11. Nuestra investigación pretenden establecer que una vez culminada la pandemia, los trabajadores discapacitados deben continuar en trabajo remoto y de esta manera lograr la cuota laboral. ¿Está Usted de acuerdo?

a) SI b) NO

¡Muchas gracias por responder!

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd5cRw558RpVP36DlrmioCHT1Y17wg4y-tv-YwFqhvNbIEOoQ/viewform?usp=sf_link