



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN LA
JURISPRUDENCIA COMPARADA DE LOS TRIBUNALES CONSTITUCIONALES
2015-2016**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

KEVIN ARNOLD MANUEL VILLARREAL PLASENCIA

ASESOR:

DR. HOMERO JONDEC BRIONES

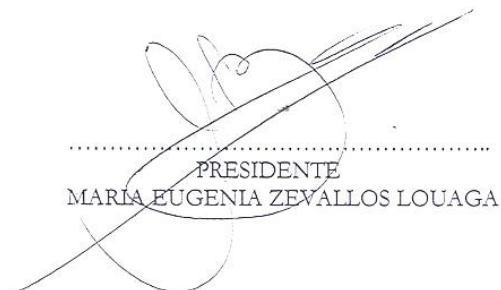
LINEA DE INVESTIGACIÓN:

DERECHO PÚBLICO Y PRIVADO – DERECHO FUNDAMENTALES

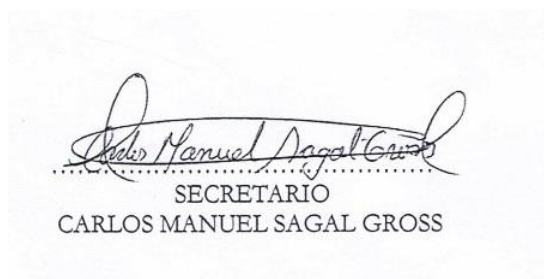
TRUJILLO – PERU

2019


PÁGINA DEL JURADO



.....
PRESIDENTE
MARIA EUGENIA ZEVALLOS LOUAGA



.....
SECRETARIO
CARLOS MANUEL SAGAL GROSS



.....
VOCAL
HOMERO JONDEC BRIONES

Dedicatoria

A mi difunto padre Gonzalo Ramos Villarreal Ayala, por su esfuerzo, dedicación y sobre todo por su incondicional apoyo y enseñanzas que contribuyo para lograr mis objetivos.

A mi señora madre Anel Eloisa Plasencia Florian, por ser mi motivación y por brindarme un ejemplo admirable de persona, por todo el amor y cariño brindado.

A mis hermanos quienes estimo y considero mucho, les doy las gracias por su aprecio hacia mi persona y por cooperar conmigo en los momentos que necesitaba de ellos.

A mi difunta abuela a quien quiero y extraño mucho, también contribuyó a este logro, para mí fue como una segunda madre.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que me han brindado su apoyo y han aportado para el presente trabajo de investigación.

A mi asesor Homero Jondec Briones quien con su enseñanza, dedicación y dirección me ha guiado para la culminación de nuestro trabajo de investigación.

A cada uno de mis profesores, por sus enseñanzas, dedicación y por sus valiosos aportes que han ayudado en el proceso de formación profesional.



ANEXO 02

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Kean Arnold Manuel Villanueva Plasencia
 estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo de Trujillo; declaro
 que el trabajo académico titulado
 " Protección a los trabajadores discapacitados en la Insuficiencia
 Comparada de los Trámites Constitucionales 2011-2016 "

Presentada, en 89 folios para la obtención del grado académico/título profesional de
A Legado es de mi autoría,

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 22 de Julio del 2019

Estudiante:
 DNI: 70692630

CAMPUS TRUJILLO
 Av. Larco 1770
 Tel.: (044) 485 000. Anx: 7000
 Fax: (044) 485 019

fb/ucv.peru
 @ucv_peru
 #saliradelante
 ucv.edu.pe

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado: En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: **PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN LA JURISPRUDENCIA COMPARADA DE LOS TRIBUNALES CONSTITUCIONALES 2015-2016**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado. Tiene como objetivo general: Determinar de qué manera se protege a los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales de Colombia, Bolivia y Ecuador en el periodo 2015-2016. Y como objetivos específicos, Estudiar en qué consiste la discapacidad física para el Derecho Laboral nacional y comparado en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador. Estudiar las implicancias de la discriminación en las oportunidades laborales en el marco nacional e internacional, este último en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador, Analizar la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales en el periodo 2015-2016 de los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN DE AUTORIA.....	IV
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	3
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	46
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	46
1.5. HIPÓTESIS	47
1.6. SUPUESTOS U OBJETIVOS DE TRABAJO	47
II. METODO.....	47
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	47
2.2. METODO DE MUESTREO	49
2.3. RIGOR CIENTÍFICO.	50
En los enfoques de investigación cualitativa se considera las reconstrucciones teóricas y la búsqueda de coherencia entre las interpretaciones. Es equivalente a la validez y confiabilidad de la investigación cuantitativa. Y los criterios para evaluar el rigor científico se emplean: la dependencia o consistencia lógica, la credibilidad, la adaptabilidad o confirmabilidad, y la transferibilidad o aplicabilidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	50
2.4. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	51
2.5. ASPECTOS ÉTICOS.....	51
En el presente trabajo de investigación se prioriza la veracidad del contenido que se encuentra dentro de ello, así como sus resultados, tomando en consideración las diversas posturas morales, políticas y religiosas, además que garanticen un ambiente sostenible, a través de una responsabilidad social, jurídica, política y ética.	51
III DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....	52
IV. DISCUSIÓN	79
V. CONCLUSIONES	83
VI. RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS	86
ANEXOS	88

GUÍA DE ENTREVISTA.....	88
MATRIZ DE CONSISTENCIA	90
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	90

RESUMEN

Mediante la presente investigación se tiene en cuenta los problemas por las cuales un sector de la población atraviesa, nos referimos a las personas con discapacidad los cuales viven en un mundo en el que no los toma en cuenta, viviendo de manera diaria bajo un clima de no inclusión, que los distancia de todas sus razones de vida, en un mundo mezquino de oportunidades frente a este sector de la población.

Las oportunidades laborales son un claro ejemplo de no inclusión de este tipo de actividades, debido a que este tipo de personas no cuenta con las facilidades de acceder a un puesto laboral, y apartándolos de esta manera de poder socializar con el resto de ciudadanos, esto los discrimina no haciéndolos útiles a la sociedad ni a sus familias, apartándolos y dejándolos de lado.

La presente busca en la medida de lo posible acabar con ese tipo de brechas y que conforme a la realidad extranjera se pueda contribuir a solucionar el problema que nos planteamos.

Palabras Claves: Protección a los trabajadores, discapacidad, jurisprudencia

ABSTRACT

Through the present investigation we take into account the problems that a sector of the population goes through, we refer to people with disabilities who live in a world in which they do not take them into account, living daily in a climate of not inclusion, that distances them from all their reasons for life, in a mean world of opportunities in front of this sector of the population.

Job opportunities are a clear example of not including this type of activity, because this type of people does not have the facilities to access a job, and separating them from this way of being able to socialize with other citizens, this it discriminates them by not making them useful to society or their families, separating them and leaving them aside.

The present seeks as far as possible to eliminate this type of gaps and that according to the foreign reality can contribute to solve the problem we set.

Keywords: Protection of workers, disability, jurisprudence

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

El derecho constitucional del trabajo tuvo su incidencia a raíz de la industrialización como respuesta a un cuestionamiento social. Un claro ejemplo de esta situación, se puede resumir de la siguiente manera. En la ciudad de Europa a mediados del siglo XIX, el crecimiento industrial a raíz de las condiciones de explotación que se daban hacia la clase trabajadora, ya que en ese momento el liberalismo imperante faculto a los empleadores imponer unilateralmente las condiciones de trabajo y lo referente a la remuneración. Debido a ello también se suscitaban las situaciones de explotación derivadas de jornadas laborales desproporcionadas, con salarios ínfimos, etc.

Es así que, frente a esa situación de la cuestión social, se empieza una reforma social y se va creando teorías liberales, de esa manera se fue abriendo camino a una legislación laboral.

En primer lugar, se da lugar al dogma liberal de la igualdad de contratantes, que presuponía la igualdad entre empresario y trabajador. Aunque en la práctica no se daba esta igualdad, sólo se reconocía el poder público, la asimetría del contrato a causa de la desigualdad de poder económico de empresario - trabajador, como uno de los principios del Derecho laboral.

La lucha de los derechos laborales de los obreros fueron tomando fuerzas a raíz de las propuestas de reformar las leyes que versaban sobre la propiedad privada de los medios de producción, la cuestión e intelectualidad a todas las fórmulas liberales y el convencimiento de las elites gobernantes sobre la imposibilidad de sostener el sistema capitalista en esas condiciones, en ese sentido el Estado burgués cediese paulatinamente a las presiones que recibía y fuese promulgando normas protectoras de los trabajadores que se aplicaban imperativamente, sin que pudiesen ser dejadas a un lado por la autonomía de la voluntad de las partes. Así, desde mediados del siglo XIX se comenzaron a dictar leyes del trabajo, proceso que recibe un fuerte impulso con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919. En América Latina, la cuestión social y las

normas tuitivas es un proceso que se desarrolla fundamentalmente en las tres primeras décadas del siglo XX.

El objeto del derecho del trabajo es el asalariado. Los cambios en la forma de la prestación personalísimas de trabajo han reducido su ámbito de aplicación y los esfuerzos por ampliar el radio de protección se han topado con los procesos de flexibilización y el aumento tanto de las diversas formas de empleo como por ejemplo tenemos las que se realizan a través de terceros, tenemos el trabajo autónomo, ya sea en dependencia económica o realmente sin subordinación de ningún tipo. Dos tipos de trabajo ajenos al objeto de protección del derecho del trabajo son el trabajo voluntario y el trabajo en el hogar no remunerado. Los retos de la protección pasan por darle valor a todos los tipos de trabajo, lo que implica reformular los principios básicos del derecho del trabajo y de la seguridad social.

La base legal parte de una noción de trabajo así también con los tipos de trabajadores que ha ido apreciando con el trascurso del tiempo, pues en la organización del trabajo, han creado nuevas formas de prestar servicios personales adquiriendo personal con mucha capacidad para realizar sus labores, empero, hay personas con discapacidad física, intelectual y motora que todavía aún tienen serios problemas para acceder a su lugar de trabajo (condiciones de trabajo) o para ingresar a algún trabajo (etapa de postulación). Debido a ello, el derecho laboral ha incluido normas para este tipo de personas, incluso se puede corroborar en la carta magna tal como lo estipula el artículo 23 de la constitución política del Perú que otorga una protección prioritaria a esta minoría de la población que en la realidad las empresas aun no toman en cuenta, a excepción de algunas.

En consecuencia, las personas con discapacidad, constituyen un grupo vulnerado al que nuestra sociedad debe ofrecer igualdad de oportunidades, puesto que el empleo se debe ofrecer a todas las personas, y en especial a aquellas con discapacidad. Por esto, la empresa tiene el deber de brindar oportunidades tanto para el trabajador con discapacidad como para el equipo humano. En este sentido, es importante valorar las diferencias y las habilidades de cada individuo.

En la presente investigación se pretende evocar a analizar las regulaciones existentes de a protección laboral a las personas con discapacidad en el derecho comparado.

De otro lado según las cifras recabas del año 2012 del INEI Y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MINDES) las cifras de personas con discapacidad son: 754 mil 671 en Hombres y en Mujeres 820 mil 731 personas la cual son cifras altas y se debería de tomar en consideración y brindarles más apoyo y acceso a los trabajos y así puedan solventarse sus gastos y se reduzca ciertos porcentajes de pobreza en el sector de personas con discapacidad.

Los derecho de los trabajadores discapacitados son protegidos por los tribunales de justicia, y en especial por los tribunales constitucionales que garantizan la protección de los derechos laborales en sede constitucional, empleándose en muchos casos el proceso de amparo, existiendo jurisprudencia en varios estados que en democracia defienden el Estado Constitucional de Derecho.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

- Internacional

Chaves (2009), titulada: “La protección de datos del trabajador frente a las posibilidades de control del empleador”, de la Universidad de Costa Rica, la cual tiene como objetivo analizar el desarrollo de la Teoría de Protección de Datos con especial énfasis en el manejo de datos del trabajador, antes, durante y después de la relación laboral, la que concluye en: que, los derechos laborales tiene un trascendencia muy grande en cuanto a su regulación y protección, siendo el presente caso su protección de derechos laborales en el aspecto de la protección de los datos personales de estos, la necesidad de contar con una legislación que regule de forma clara la protección de datos del ciudadano ha sido un tema que algunas legislaciones han resuelto desde hace algún tiempo estableciendo incluso instituciones gubernamentales conocidas como Agencias para la Protección de Datos, que se encargan del registro y conservación de la información personal, que además fiscalizan y sancionan a los infractores en caso de incumplimiento.

Sandoval (2014), titulada: “Derecho Fundamental de Protección al Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, de la Universidad de Chile, con el objetivo de realizar un análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en sede de inaplicabilidad, respecto de la protección del trabajo, concluyendo que, En primer lugar, los casos analizados en este trabajo, respecto de acciones de inaplicabilidad conocidas por el Tribunal Constitucional, no hacen sino constatar la existencia del derecho fundamental a la protección del trabajo, más allá que, tal como fue señalado con anterioridad, los términos empleados en la redacción de las sentencias no se refieren específicamente al derecho fundamental a la protección del trabajo.

Cendero (2015), con la tesis titulada: “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral” de la Universidad Complutense de Madrid, concluye que: El “ámbito laboral”, sin embargo, es un espacio jurídico configurado por las cuestiones o problemas relacionados con la actividad laboral, en el que tienen que desplegar su eficacia las normas jurídicas de protección contra la discriminación de las personas con discapacidad. A lo largo de los capítulos precedentes, se llega al convencimiento de que, en el sistema normativo español, el principio de igualdad y no discriminación está constitucionalizado, es comprensivo y explícito, aunque existe la necesidad de actualizar el concepto de discapacidad para dar cabida a la enfermedad y a otros problemas de salud, en determinadas circunstancias, apunta a mejorar nuestro sistema normativo, terminológica y conceptualmente, ayudará, sin duda, a que las resoluciones judiciales brinden, con pleno sentido constitucional, la debida protección antidiscriminatoria a las partes que la demandan. Pero, además, en el “ámbito laboral” las normas y las prácticas de protección contra la discriminación de las personas con discapacidad presentan déficits en aspectos tan relevantes como el empleo, la accesibilidad universal (hacia y en el centro de trabajo), la consideración de género, salud y seguridad, conciliación de la vida laboral y familiar y la negociación colectiva, que requieren una revisión a fondo de nuestro sistema.

- **Nacional**

Marcenaro (2009), con la tesis titulada: “Los derechos laborales de rango constitucional”; en primer lugar, los casos analizados en este trabajo, respecto de

acciones de inaplicabilidad conocidas por el Tribunal Constitucional, no hacen sino constatar la existencia del derecho fundamental a la protección del trabajo, más allá que, tal como fue señalado con anterioridad, los términos empleados en la redacción de las sentencias no se refieren específicamente al derecho fundamental a la protección del trabajo”, de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), la que tiene el objetivo de si es que existen derechos laborales que tienen rango constitucional. En ella se han investigado aquellos derechos laborales que son comunes en el Derecho Constitucional Laboral comparado. Para poder realizar este análisis comparativo he recopilado y traducido, en algunos casos, 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas, concluyendo que, las naciones de Europa incluyen muy pocos derechos laborales en sus textos constitucionales, sin embargo son las que mayores protecciones legislativas y en los hechos otorgan a sus trabajadores.

Huamaní (2014), titulada: “Integración laboral de la personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012”, de la Universidad Nacional de Huancavelica, la cual concluye que: en relación al objetivo específico uno se concluye :como quiera que los valores de la sociedad han evolucionado, las nuevas generaciones de directivos y trabajadores asumen nuevos valores para que esta integración debe realizarse posibilitando el normal desarrollo de la carrera profesional de la persona con discapacidad, dicho esto cabe mencionar que a pesar de que el 50 % de las entidades encuestadas no llevaron ningún proceso de selección por no contar trabajadores con discapacidad en sus instituciones, un importante 14. % lo han hecho por invitación directa y por concurso público respectivamente, no obstante, toda una organización que se disponga a integrar tiene que creer firmemente que la discapacidad no tiene por qué suponer a priori una merma importante en las habilidades del trabajador.

Considero para una adecuada orientación en relación con el proceso de incorporación de las personas con discapacidad, es fundamental entender el gran abanico y una pluralidad de personas con discapacidad que va mucho más allá de la imagen de la persona en silla de rueda o con Síndrome de Down a las cuales los medios de comunicación nos han acostumbrado cuando se habla de discapacidad.

Del Águila (2011), el cual presenta un trabajo titulado: “Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, la cual concluye que: con el débil y defectuoso funcionamiento de la Comisión Multisectorial encargada de la implementación y las debilidades técnicas e institucionales del CONADIS, demuestra las carencias y debilidades de liderazgo y de acompañamiento técnico para incorporar los criterios de inclusión y de desarrollo inclusivo en el resto del sector público y en las instituciones del Estado, en sus diferentes niveles: locales, regionales y central, además la falta de conocimientos, prejuicios y falta de voluntad política de los tomadores de decisión de los diferentes sectores del Estado. Esto se traduce en discriminación y carencia de compromisos presupuestales para ejecutar las actividades identificadas en el Plan de igualdad de oportunidades, y en también la escasa participación y compromiso de las propias personas con discapacidad y sus organizaciones, en este proceso de diseño, implementación y monitoreo de las políticas públicas sobre discapacidad. Lo que significa, ausencia de iniciativas, opiniones y medidas de presión, eficientes y eficaces, de los principales representantes de la población interesada y beneficiaria del proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación permanente de estas políticas.

(DE LEON RODAS, 2014) señala que los Derechos Humanos de las personas con capacidades especiales han ido evolucionando a lo largo de la historia, siendo reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, modificando la forma de referirse a ellos y su gradual homogeneidad, conociendo anteriormente a este sector como "discapacitados" o "minusválidos", términos que han evolucionado a razón de considerarse peyorativos, siendo actualmente el termino más apropiado “personas con capacidades especiales” para no caer en ningún tipo de discriminación.

Las personas con discapacidad no son incapacitadas, a pesar de afrontar dificultades que se les presenten para realizar las actividades comunes, regularmente con apoyo y tratamientos adecuados pueden hacerlo. A muchas personas con discapacidad se les ha considerado también como grupos vulnerables y marginados; Sin embargo, se han esforzado para conseguir 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, se les debe ofrecer 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.

MARCO TEORICO:

CAPÍTULO I: “DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO”

- Definición de discapacidad

(CABRERA LETONA, 2004), “abordar el tema de la discriminación laboral por discapacidad es importante en tanto la presencia de un fenómeno de este tipo propicia vulneraciones a los derechos fundamentales y fomenta situaciones de inseguridad jurídica, empujando a la población a una grave posición de riesgo social, al tiempo que se le trasgrede el derecho a la igualdad, del que gozan todos los ciudadanos, por el simple hecho de serlo”.

Según definición de la Real Academia Española (RAE, 2018), es la cualidad de discapacitado y éste se define como *“una persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas”*.

La Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD, 2012) la define como “...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”.

La discapacidad se define como “Es una actividad que resulta de la interrelación entre las personas con deficiencias permanentes y cualquier tipo de obstáculo que limiten o alteren su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”

- Apreciación de la discapacidad según OMS

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) como otros organismos e instituciones vienen trabajando los aspectos del léxico de esta palabra. Ya en los primeros trabajos en materia de discapacidad de la OMS se advertía respecto a la necesidad de reducir el antiguo hábito de cómo no referirse a las personas con discapacidad como “discapacitados”, pues esto termina por identificar a la persona con su discapacidad. Asimismo, se recomienda usar de forma preferente el término “persona con discapacidad” en vez de “persona discapacitada”, pues

la discapacidad como condición se tiene, pero no se es. Incluso, como ha señalado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “persona discapacitada” podría interpretarse erróneamente en el sentido de que se ha perdido la capacidad de funcionar como persona. La manifestación de “persona con discapacidad” no sólo presenta menos connotaciones negativas que otros términos, sino que salvaguarda la sustantividad de la persona y el carácter adjetivo de la discapacidad. Así, el término “persona con discapacidad” es la expresión internacionalmente aceptada y recomendada para referirse a estas personas, por lo que, salvo referencias o citas literales, será el término que utilizaremos a lo largo de la presente investigación.

Asimismo, Como señala el Consejo Económico y Social de la ONU, en su programa de “Incorporación de la perspectiva de la discapacidad en el programa de desarrollo”, cap II, apartado 12, señala que: “Los estudios han demostrado que en los países en desarrollo, entre un 80% y un 90% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están desempleadas, en tanto que en los países industrializados esta cifra oscila entre el 50% y el 70%. El acceso a la educación y la capacitación, los planes de microcrédito y las oportunidades empresariales, las políticas de recursos humanos inclusivas y no discriminatorias, las instalaciones adecuadas en el lugar de trabajo y las leyes contra la discriminación son algunos de los factores principales que contribuyen a la creación de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para las personas con discapacidad. A menudo los empleadores se resisten a emplear personas con discapacidad porque creen que éstas no estarán en condiciones de cumplir satisfactoriamente sus tareas y obligaciones y aumentarán los costos de mano de obra es necesario contemplar los derechos de las personas con discapacidad desde una perspectiva comprensiva y social”

De acuerdo a las cifras proporcionadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), aproximadamente 650 millones de personas vive con algún tipo de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental, lo que representa el 10% de la población mundial. Según afirma la OMS, factores como el incremento constante de la población, sobre todo de los mayores de 65 años de edad, y la ampliación de la expectativa de vida conducen a que la población con discapacidad también esté en aumento; pese a lo cual, continúe siendo una de las realidades menos visibles para las políticas públicas.

- Mecanismos de inclusión e inserción laboral en el Perú

En el caso del Perú resulta pertinente destacar que en el mes de octubre de 2012 se llevó a cabo la “Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad”, la cual fue ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; 754 671(48%) son hombres y 820 731 (52%) son mujeres. En cuanto al tipo de discapacidad, la Encuesta señala que existen en el país 932 mil personas con una limitación en forma permanente para moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas; 801 mil personas con una limitación de forma permanente para ver, aun usando anteojos; y 532 mil personas con limitación de forma permanente para oír, aun usando audífonos. En el tema que nos concierne, el Cuadro N° 1 adjunto da cuenta de la condición de ocupación de la población con alguna discapacidad. Así, como se observa, la población económicamente inactiva (No PEA) asciende a 1 119 027, lo que equivale al 76,8% del total de personas con discapacidad en el país; mientras que la población económicamente activa (PEA) suma 316 092 personas, representando el 21,7% del total de la población. Dentro de este último grupo, la población ocupada asciende a 277 882 (87,9% de la PEA) y la población desocupada llega a 38 210 personas (12,1% de la PEA).

CUADRO N° 1						
PERÚ: PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 14 AÑOS Y MÁS DE EDAD POR GRANDES GRUPOS DE EDAD, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA, REGIÓN NATURAL, DEPARTAMENTO, SEXO Y CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2012						
Área de residencia, región natural, departamento, sexo y condición de actividad económica	Total	Grandes grupos de edad				
		14 a 19 años	20 a 39 años	40 a 59 años	60 a 70 años	71 y más años
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
PEA	21,7	11,9	35,4	41,5	23,5	8,9
Población ocupada	19,1	8,6	29,7	37,6	21,2	7,6
Población desocupada	2,6	3,3	5,7	3,9	2,3	1,3
No PEA	76,8	86,8	62,8	57,2	74,9	89,8
No especificado	1,5	1,4	1,9	1,3	1,6	1,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012

En el ámbito específico del trabajo y empleo, el Artículo 27° de la Convención prevé un conjunto de medidas orientadas a garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás; entre estas medidas tenemos la protección a los derechos de las

personas con discapacidad a tener justas condiciones de empleo y favorables, y en especial a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, etc. Asimismo, el trabajo de personas con discapacidad en el sector público y la promoción del empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas públicas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos de acceder a beneficios tributarios y otras medidas.

En el ámbito de derecho interno, la Constitución Política del Perú reconoce en el Artículo 23° que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan. Al amparo de este marco normativo internacional y constitucional, el 24 de diciembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica (Artículo 1°).

En materia de definición de la “persona con discapacidad”, la Convención y la Ley N° 29973 son idénticas, salvo el elemento temporal, como vemos en la Ley General de las Personas discapacitadas señala que las deficiencias sean físicas, sensoriales, mentales o intelectuales estas sean de carácter permanente, la Convención prescribe lo siguiente: que aquellas personas que adolecen de alguna discapacidad estas sean de largo plazo, pues lo ideal sería que no existirá dicha discordancia y se debería resolver aplicando la jerarquía normativa es decir la Convención. Dejando de la diferencia, pues me referimos en síntesis a las novedades legales en materia laboral. Sobre el particular, podemos afirmar a modo de síntesis la Ley N°29973 (GENERAL LEY DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD , 2012)introduce las siguientes innovaciones: **a)** Cuota de empleo: las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3% (Artículo 49°). **b)** Ajustes razonables: la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en

el lugar de trabajo, los que comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad (Artículo 50°). c) Conservación del empleo: el trabajador que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho trabajador es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas (Artículo 52°).

Finalmente, como señalamos en la introducción del presente artículo, el 8 de abril del año 2014 se aprobó el Reglamento, el cual ha complementado y precisado las disposiciones contenidas en la Ley N° 29973. Sin ánimo de agotar el análisis de esta normativa reglamentaria - debate que sin duda se reanudará en cuanto el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo apruebe y publique las normas complementarias en materia de ajustes razonables, cuota de empleo y su fiscalización-, presentamos en el cuadro adjunto una síntesis de las principales normas que el Reglamento prevé en materia laboral:

SECTOR	REGULACIÓN
Sector privado	<p>Cuota: 3% del total de trabajadores en planillas</p> <p>No hay incumplimiento a la cuota si no hay vacantes en la empresa.</p> <p>Si hay vacantes no hay incumplimiento de la cuota si las posiciones no pueden ser ocupadas por personas con discapacidad porque no se cumplen los requisitos técnicos o existe riesgo vinculado con el puesto; se ofertan las plazas a través de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo; las ofertas de empleo no discriminan a las personas con discapacidad y los procesos de evaluación y reclutamiento permiten la participación de personas con discapacidad.</p> <p>Ajustes razonables. El Ministerio de Trabajo determinará las normas técnicas que se deben seguir para la adecuación de procesos y estructuras que permitan el trabajo de la persona con discapacidad así como los casos donde no procede dicho ajuste por constituir una carga económica excesiva.</p> <p>Despidos. No se puede despedir por razón de discapacidad en forma arbitraria.</p> <p>Los empleadores deben señalar en la Planilla Electrónica, de manera obligatoria, si se trata de personas con discapacidad.</p> <p>La SUNAFIL verificará en enero de cada año el cumplimiento de la cuota de 3%.</p>
Sector público	<p>Cuota: 5% del total de trabajadores en planillas + CAS</p> <p>Integrar a las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo. Así, como la realización de talleres, seminarios y cursos.</p> <p>En los concursos públicos de mérito, se les bonificará con el 15% sobre el puntaje final aprobatorio, siempre que hayan alcanzado el mínimo. En caso de empate, se prioriza la contratación de personas con discapacidad.</p> <p>La cuota de empleo en las entidades públicas (incluyendo las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú) es no menor del 5% sobre el total del personal, en conformidad con la Ley.</p>
Multas	<p>Leves: 1-5 UITs.</p> <p>Graves: 5-10 UITs</p> <p>Muy graves: 20-20 UITs</p>
Fiscalización	A partir del 24 de diciembre de 2014

Fuente: Área Laboral de Miranda & Amado Abogados.

De esta manera, nos enfocamos en el derecho de los trabajadores para que así puedan vivir en un ambiente con más oportunidades laborales, la cual, para (Toma, 2013) consiste en “proscribir toda forma de violencia o situación de conflicto, entorno violento, adscribiéndose entonces en una interrelación social dentro de un clima de sosiego, serenidad, apacibilidad que también es respeto, tolerancia y deferencia entre unos y otros, de tal manera que no se impida el libre desarrollo de la personalidad y el acceso a los derechos políticos, sociales y culturales”.

CAPÍTULO II: “PROTECCIÓN A TRABAJADORES DISCAPACITADOS”

En nuestra legislación nacional se da ciertas tipificaciones para proteger al trabajador con discapacidad, de acuerdo a lo prescrito por el artículo 45° de la Ley N° 29973 (LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2012), se establece: “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 saludable.(...) en dicho artículo de la ley hace mención al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como órgano encargado de velar por los derechos de todo trabajador en especial se hace referencia que es un órgano el cual debe también velar por la igual y garantizar los derechos constitucionales de dicho conjuntos de personas por otro lado a nivel nacional y órgano especializado hace mención al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y en este contexto faculta con el poder descentralizado a las oficinas de CONADIS encargadas en las distintas regiones de los gobiernos regionales que promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones. De esta norma podemos establecer entonces el rol protector que tiene el Estado para con los trabajadores discapacitados; pues el artículo antes citado refiere literalmente que garantiza los derechos laborales de las personas con discapacidad, promovido a través de los poderes descentralizados, con el objeto que tengan una adecuada protección, para así poder salvaguardar la igualdad de oportunidades, el desarrollo de sus capacidades y sus habilidades.

La protección no solo es en el marco normativo, también es al nivel jurisprudencial, pues en temas relacionados con trabajadores con discapacidad la vía más efectiva para garantizar sus derechos constitucionales es la constitucional la más empleada a nivel jurisprudencial es la Acción de Amparo, por ser la vía más idónea de discutir y dar mayor seguridad jurídica, así como también entre otros proceso Constitucionales.

El Derecho del Trabajo se divide en tres grandes ramas:

- *Derecho Individual del Trabajo*, que se ocupa de las relaciones individuales de trabajo: trabajador – empleador.
- *Derecho Colectivo*, que regula las relaciones entre los sujetos colectivos: Asociaciones sindicales, por un lado, y Cámaras profesionales, por el otro.
- *Derecho Internacional del Trabajo*, que se ocupa de las normas internacionales del trabajo emanadas de la Organización Internacional del Trabajo y de los tratados internacionales que en materia laboral las distintas naciones del mundo celebran entre sí.

EL PRINCIPIO-DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN RESPECTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La igualdad y no discriminación es un precepto recogido por nuestra Constitución Política (CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERU 1993, 1993) cuyo artículo 2.2 dispone que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Asimismo, la LGPD precisa que la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Pues, es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos estas personas.

Esta constituye una de las principales medidas para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado. Si bien, a nivel supranacional la CDPD no menciona expresamente las cuotas de empleo (hay divergencia de opiniones en las organizaciones internacionales de la discapacidad sobre su uso), parece fuera de toda duda, como bien afirman (Monzon, 2009).

- Principios laborales de una persona con discapacidad:

Una persona discapacitada tiene el mismo derecho en cuanto al acceso, permanencia, de un puesto laboral que un trabajador normal, puesto que de acuerdo al artículo 26º, inc.1 de la Constitución Política del Perú se establece que en la relación laboral debe respetarse el principio de “Igualdad de oportunidades sin discriminación”. El Convenio 158 de la OIT incluye entre los motivos que no pueden configurar una causa justificada para la terminación

de la relación laboral, la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social. El fundamento de este enunciado debe encontrarse, además de en las declaraciones y tratados sobre derechos humanos, en el Convenio 111 OIT, “convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación”, en virtud del cual todo Estado que lo ratifique se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la “igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación” (Conv. OIT. 111. Art.2º)

- **Regulación nacional sobre la protección de derechos laborales**

El Régimen Laboral en las Constituciones de 1979 y 1993: Análisis crítico-comparativo La Constitución Política del Perú del año 1979, en palabras de (Toyama, 2001)cuantitativa y cualitativamente, es la carta que mejor abordó el tema laboral en el sentido que trató detalladamente los derechos laborales 13 de los trabajadores y concedió un capítulo especial (el quinto) al tema del trabajo, el cual se encontraba dentro del Título que desarrollaba los Derechos y Deberes Fundamentales de las personas. De este modo, siguiendo su carácter de Constitución de un Estado Social de Derecho, incorporó los principios del Derecho Laboral en su articulado, entre ellos los principios de igualdad de trato, indubio pro operario, irrenunciabilidad de los derechos laborales y retroactividad de las leyes si eran favorables al trabajador. De igual manera hace referencia al derecho de todo trabajador a una remuneración justa que permita un bienestar material y espiritual a su familia en su artículo 43. Así también se reconoce la llamada estabilidad laboral absoluta (art.48), el pago preferencial de las remuneraciones de los trabajadores y de sus beneficios sociales ante cualquier otra deuda del empleador (art. 49), el derecho de sindicalización de los trabajadores.

Por su parte la Constitución de 1993, que atenúa tremendamente el modelo “social” de la Constitución anterior, Blancas (1994), ya no sitúa los derechos laborales en el Título de los Derecho Fundamentales y los en casilla en el capítulo de los Derechos Sociales y Económicos, sin darles exclusividad como lo hacía la anterior Constitución. De igual modo va alejándose de las disposiciones constitucionales de la Carta de 1979 relativas al régimen laboral ya que modifica los términos en que ésta se refería a la remuneración justa para

el trabajador (art.43) para luego calificarla de equitativa y suficiente en su artículo. Así también, en el tema de la estabilidad laboral absoluta, se pasa a un régimen de estabilidad laboral relativa, y, entre otras modificaciones no menos importantes, el artículo 26.2 detalla el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley sustrayendo tal particularidad a los demás derechos reconocidos por otras fuentes de derechos laborales a las cuales la Carta del consenso si les concedía el carácter de irrenunciabiles.

En ese orden de ideas el doctor (Pla Rodriguez, 1990) “la noción de irrenunciabilidad puede expresarse en términos mucho más generales en la siguiente forma: la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.” Por su parte la Constitución de 1993 realizó una tarea de liberalización del Estado peruano, llevado por una tendencia a organizar un Estado menos social que aún podrá intervenir en determinados asuntos, para lo cual se hacía necesaria una mengua de las garantías sociales de las que gozaban los trabajadores.

COLOMBIA:

En Colombia se carece de un registro sistemático confiable del evento de deficiencia, discapacidad y minusvalía relacionado con el total de la población, que se ha convertido en un problema de salud pública de proporciones crecientes, debido a la tendencia a la violencia generalizada y al desarrollo socioeconómico, técnico o demográfico. Los estudios sobre el tema no son comparables debido a diferencias en su población objeto, así como a la variedad metodológica que se observó en ellos.

En la presente tesis de los dos casos constitucionales estudiados se puede contrastar la aplicabilidad de la Ley 361 de 1997, a partir de la cual se pretenden crear herramientas para lograr la efectiva inclusión social de las personas en situación de discapacidad. Sobre el particular, se disponen algunas garantías a favor de las personas con discapacidad, entre las cuales se encuentra la estabilidad laboral que deben tener cada discapacitado, pues a diferencia de los países estudiados en el presente trabajo de investigación, vemos que si algún trabajador con discapacidad se encuentre inmerso en algún un proceso de pre – despido o de alguna falta grave la cual pueda ser sancionada con el despido, el empleador está obligado a informar las causas objetivas del despido, y siendo este órgano quien debe de resolver si realmente

se encuentra en causal objetiva y debiendo este órgano con velar que dicha causa objetiva no este involucrada en lo referido a la capacidad del trabajador, en ese sentido es un procedimiento el cual se ha implementado en el País de Colombia que a mi parecer es lo adecuado para garantizar los derechos fundamentales de este grupo vulnerable de personas. Asimismo también al igual que en Perú, el estado incentiva a que se crean beneficios para los empleadores que apoyen políticas inclusivas, como el de ser preferidos en procesos de licitación cuando acrediten en sus nóminas que al menos el 10% de sus empleados se encuentran en condición de discapacidad.

BOLIVIA:

La constitución Boliviana en su artículo 14 inciso 2 (CONSTITUCIÓN DE BOLIVIA, 2009)“prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada... discapacidad...” asimismo en el artículo 70 describe que Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos: 1. A ser protegido por su familia y por el Estado. 2. A una educación y salud integral gratuita. 3. A la comunicación en lenguaje alternativo. 4. A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna; y 5. Al desarrollo de sus potencialidades individuales, como bien se puede colegir de la norma cita anteriormente, dentro del marco constitucional en dicho país se protege como derecho fundamental a la familia y gozar de protección por el estado, dicho precepto no se aleja de lo analizado en mis sentencias pues si bien es cierto no adjunto caso alguno sobre un caso de un trabajador discapacitado empero, como en el inciso 2.1 de la constiutción del país, es considerado de igual protección que un trabajador discapacitados. En el siguiente artículo 71, señala que primero que se prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad, en el artículo precedente el estado rechaza y sanciona todo tipo de discriminación hacia cualquier persona que esté en vulneración por alguna discapacidad. Segundo el Estado adoptará medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna; y tercero el Estado generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con

discapacidad. Y finalmente, en el artículo 72, establece que el Estado garantizará a las personas con discapacidad los beneficios que se establezcan en la ley.

Asimismo, la Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 del 2 de marzo de 2012 (LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 2012), ley que plasma de manera más específica los derechos, deberes, principios, obligaciones, etc., de las personas con discapacidad. Es así, que en el artículo 1°. - señala respecto al objeto de la Ley que es garantizar sus ejercicios plenos y los deberes y derechos en igualdad de condiciones con una atención preferente.

Por su parte el artículo 34° regula las garantías en el Ámbito del trabajo, en el presente artículo de la constitución Boliviana en todos sus niveles de gobierno deberá incorporar sus planes, programaciones y los proyectos de un desarrollo inclusivo, guiados hacia el desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad. El Estado Plurinacional de Bolivia *garantizará la inamovilidad laboral a las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad* (tal como he tomado en cuenta en la presente tesis dos sentencia de la Suprema Corte Constitucional de Bolivia donde brinda tutela no solo al trabajador discapacitado si no también al padre o tutor que tiene a su cargo personas dependiente con alguna discapacidad. Siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen debidamente su despido.

Finalmente Bolivia también cuenta con su Primera Ley de la Persona con Discapacidad, Ley N°1678 (LEY N° 1678, 1995)del 5 de diciembre de 1995, que regula los derechos, deberes y garantías de las personas con discapacidad, estantes y habitantes en el territorio de la República. Tiene la finalidad de normar los procesos destinados a la habilitación, rehabilitación, prevención y equiparación de oportunidades de las personas discapacitadas, así como su incorporación a los regímenes de trabajo, educación, salud y seguridad social, con seguros de corto y largo plazo. (Artículo 2°) y (artículo 6°)

ECUADOR

La protección que tienen la población con discapacidad se encuentra en la Constitución Política del 2008 (CONSTITUCIÓN POLITICA, 2008) donde señala en el artículo 11 inciso 2 que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones (...) discapacidad, diferencia física; (...) La ley sancionará toda forma de discriminación”. Asimismo, en el artículo 37 señala que “El Estado garantizará a las personas adultas mayores los siguientes derechos: El trabajo remunerado, en función de sus capacidades, para lo cual tomará en cuenta sus limitaciones.

En el artículo 35 y 46 regula que el Estado garantizara a las personas con discapacidad una atención prioritaria para la plena integración social de quienes tengan discapacidad.

Siguiendo con el artículo 47 establece que “*el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social*”. Y reconoce los derechos de las personas entre ellos y en su inciso 5 prescribe “*el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas*”.

De igual manera, en el artículo 48 señala que el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: *La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica*. Y la garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Asimismo la protección se extiende no solo a la persona con discapacidad sino a las personas o familias que tengan bajo su cuidado a la persona con discapacidad. (Art. 49)

Siguiente con el mismo cuerpo legal en el artículo 61 señala que las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: (...) Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Y para finalizar el artículo 333 reconoce que el Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, y en especial atención a las personas con discapacidad y otros.

El Código de Trabajo del 2005 regula en su artículo 42 las obligaciones del empleador, y una de ellas señala que: El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos internacionales legalmente suscritos por el país.

Y finalmente en su décima disposiciones transitorias prescribe que las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de *productividad y permanencia*.

CAPÍTULO III: “PROTECCIÓN AL TRABAJADOR DISCAPACITADO EN LA JURISPRUDENCIA COMPARADA DE LOS TRIBUNALES CONSTITUCIONALES DE COLOMBIA, BOLIVIA, ECUADOR Y PERU”

COLOMBIA:

En el presente trabajo de investigación se ha tomado en consideración 2 casos específicos que fueron resueltos en última instancia por el máximo intérprete de la constitución de Colombiana (Corte Constitucional de Colombia) vía proceso de Acción de Tutela, como primer caso tenemos la causa recaída en el **expediente T-320-16** (ACCIÓN DE TUTELA, 2016), mediante la cual se analiza la Estabilidad laboral reforzada, el Derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentra en circunstancia de debilidad manifiesta o indefensión(reglas jurisprudenciales), Derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.

EXPEDIENTE	T-320/16
PROCESO	Acción de tutela
DEMANDANTE	Sirley Veloza Cicery
DEMANDADADO	Sodexo S.A.
PETITORIO	La accionante solicitó al juez acción de tutela y que se ordene a la empresa Sodexo S.A. el reintegro a su cargo en una labor que sea compatible con su condición de salud.
HECHOS	El treinta (30) de junio de dos mil quince (2015), Sirley Veloza Cicery formuló acción de tutela contra Sodexo S.A. al considerar que dicha empresa vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social, al haber terminado unilateralmente su contrato de trabajo, a pesar que se encontraba bajo tratamiento médico a raíz de un accidente que sufrió el diez (10) de septiembre de dos mil catorce (2014), cuando se encontraba desempeñando la

	<p>jornada laboral. Lo anterior, con base a los siguientes hechos:</p> <p>El once (11) de enero de dos mil trece (2013), la accionante celebró contrato de trabajo a término fijo con la empresa Sodexo S.A., en el cargo de auxiliar de alimentos. Las labores se desarrollaban en instalaciones de la empresa que se encuentran ubicadas en el municipio de Puerto Gaitán.</p> <p>El diez (10) de septiembre de dos mil catorce (2014), durante su jornada laboral y en desarrollo de sus funciones, la accionante sufrió un accidente al alzar una bolsa de residuos, el cual a la postre le generó un fuerte dolor en la columna vertebral y por el cual estuvo incapacitada, en principio, durante cinco (5) días.</p> <p>La empresa Sodexo S.A. reportó el accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encontraba afiliada la accionante (ARL Sura). La peticionaria aduce que se desplazó a la ciudad de Villavicencio donde recibió tratamiento médico de sus dolencias. Sin embargo el diagnóstico de las mismas no fue como accidente de trabajo, sino como enfermedad común.</p> <p>Entre los meses de noviembre de dos mil catorce (2014), y el mes de junio de dos mil quince (2015), los médicos tratantes emitieron múltiples incapacidades laborales, debido a que la Señora Veloza Cicery sufría permanentes dolores lumbares.</p> <p>Sin embargo, entre el periodo que va de noviembre de dos mil catorce (2014) al mes de junio de dos mil quince (2015), las incapacidades médicas no cubrieron todos los días laborales, y se presentaron jornadas en las que la accionante no asistió a trabajar y no contó con incapacidad expedida por el médico tratante.</p>
--	---

	<p>El nueve (9) de junio de dos mil quince (2015), la señora Veloza Cicery recibió una carta en virtud de la cual, Sodexo S.A. decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo, en atención a que se había configurado una causal de terminación justa de la relación laboral.</p> <p>La empresa empleadora argumentó que la accionante no se había presentado a trabajar desde el día veintitrés (23) de febrero de dos mil quince (2015) y que no aportó ninguna incapacidad que justificara su ausencia. Sin embargo, la ciudadana manifestó que sí allegó en debida forma las incapacidades correspondientes, todas a través de correo electrónico remitido al área de recursos humanos de la compañía.</p>
<p>DERECHOS VUNERADOS</p>	<p>Los derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada</p>
<p>FALLO</p>	<p>CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Sirley Veloza Cicery.</p> <p>ORDENAR a Sodexo S.A. que, dentro de cuarenta y ocho (48) horas proceda a reintegrar a Sirley Veloza Cicery, a un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad.</p> <p>ADVERTIR a la Empresa SODEXO S.A., que las funciones laborales que se asignen a Sirley Veloza Cicery, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud.</p> <p>ORDENAR a la empresa Sodexo S.A. que: (i) pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes a la Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.</p>

Como segundo caso tenemos la causa recaída en el Expediente **Exp. T-040/16** (ACCIÓN DE TUTELA , 2016), Acción de tutela instaurada por Héctor Javier Guzmán Rincón contra la Autoridad nacional de licencias Ambientales (ANLA), mediante la cual se considera que se vulnero sus derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada.

EXPEDIENTE	Exp. T-040/16
PROCESO	Acción de tutela
DEMANDANTE	Héctor Javier Guzmán Rincón
DEMANDANDO	Autoridad Nacional de Licencias Ambientales —ANLA
PETITORIO	El señor Héctor Javier Guzmán Rincón, interpuso acción de tutela contra la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales —ANLA—La conducta que causa la vulneración es la no prórroga del contrato de prestación de servicios pactado con la accionada, desconociendo su condición de debilidad manifiesta por su estado de salud —paciente con fibrosis quística— y sin autorización de la autoridad competente.
HECHOS	<p>A los 9 años de edad el ciudadano Héctor Javier Guzmán Rincón fue diagnosticado con fibrosis quística, enfermedad que según el actor es “crónica letal y de evolución progresiva hacia el deterioro, de carácter irreversible, sin posibilidad actual de rehabilitación, sin cura conocida y de pronóstico reservado”.</p> <p>Desde el 1° de septiembre de 2012 hasta el 30 de abril de 2015, el accionante ejecutó cuatro contratos de prestación de servicios con la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, así:</p> <p>Primer contrato: contrato de prestación de servicios profesionales N° 506 de 2012 del 4 de septiembre de 2012 al 31 de diciembre de 2012.</p> <p>Segundo contrato: contrato de prestación de servicios</p>

profesionales N° 174 de 2013 del 21 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013.

Tercer contrato: contrato de prestación de servicios profesionales N° 170 de 2014 del 14 de enero de 2014 al 31 de octubre de 2014.

Cuarto contrato: contrato de prestación de servicios profesionales N° 186 de 2015 del 06 de enero de 2015 al 30 de abril de 2015.

El actor manifestó que mensualmente solicitaba permisos a la entidad para asistir a las citas médicas de control de su enfermedad. Adicionalmente, en el mes de marzo de 2015 estuvo incapacitado por 3 días, lo que demuestra que la accionada —hace mención a la señora Claudia Victoria González Hernández— tenía conocimiento de su situación de salud y con motivo de esta no le renovó el contrato.

Prueba de la discriminación es que, al reintegrarse de su incapacidad, sus labores las estaba realizando otra persona y sin justificación alguna, ni autorización de la autoridad laboral competente, decidieron no prorrogarle el contrato de prestación de servicios que culminó en abril de 2015.

A la fecha de presentación de la acción de tutela —25 de junio de 2015— se encontraba desempleado, y por tanto, sin recursos económicos para responder por él y por la manutención de su mamá quien tiene 60 años de edad.

La enfermedad que padece es fibrosis quística, catalogada como huérfana, de difícil tratamiento y motivo del fallecimiento de dos de sus hermanas.

Autoridad Nacional de Licencias Ambientales —ANLA— solicitó negar la acción de tutela argumentando que:

El accionante se vinculó con la ANLA mediante contrato

	<p>de prestación de servicios profesionales, es decir, no tuvieron una relación laboral y, en consecuencia, no le era aplicable la estabilidad laboral reforzada.</p> <p>La entidad no tenía conocimiento de la enfermedad del señor Héctor Guzmán. Negó que la subdirectora de instrumentos, permisos y trámites ambientales —Claudia Victoria González Hernández— conociera el estado de salud del accionante. En cuanto a los permisos para ir al médico, argumentó que, por tratarse de un contrato de prestación de servicios, el contratista no tenía la obligación de pedir permiso para ausentarse de sus labores.</p> <p>Ante el desconocimiento de la enfermedad del actor, la accionada expuso que la culminación del contrato se produjo con ocasión al vencimiento del término inicialmente pactado para su ejecución.</p> <p>Respecto de la persona que dice haber encontrado haciendo sus funciones, fue una decisión adoptada por la entidad teniendo en cuenta el requerimiento que él mismo realizó donde sugería la contratación de más personas para desarrollar las funciones del grupo de prueba dinámica, por ser insuficientes las existentes.</p> <p>Finalmente, adjuntó los contratos de prestación de servicios profesionales pactados con el accionante.</p> <p>Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible solicitó su desvinculación por falta de legitimidad en la causa por pasiva pues la entidad no tiene injerencia alguna en los hechos que indica el accionante.</p>
<p>DERECHOS VULNERADOS</p>	<p>Derechos fundamentales al mínimo vital, al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada.</p>

FALLO	<p>REVOCAR la sentencia proferida por la Corte Suprema de Justicia – sala Laboral, y en su lugar, conceder la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad reforzada del señor Héctor Guzmán.</p> <p>ORDENAR a la Autoridad nacional de licencias ambientales celebrar un nuevo contrato de prestación de servicios con el señor Héctor Guzmán en las mismas y superiores condiciones al contrato anterior- una vez venza el termino de duración de este nuevo contrato, y en caso de considerar que existe una causal objetiva –diferente al simple vencimiento del término del contrato- para no prorrogarlo, deberá exponerle al señor Héctor Guzmán, de manera escrita, una razón objetiva que justifique la razón por la cual se resuelve no prorrogar o celebrar un nuevo contrato de prestaciones de servicios.</p>
--------------	---

BOLIVIA:

En el país de Bolivia se ha analizado dos casos resueltos por el tribunal constitucional, el primero recae en el **Exp 14716-2016-35-AAC** (ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL , 2016)

EXPEDIENTE	14716-2016-35-AAC
PROCESO	Acción de amparo constitucional
DEMANDANTE	Virginia Salas Vera
DEMANDANDO	<p>Alcaldesa: Helen Gorayeb Callejas</p> <p>Secretario de Desarrollo Humano: Raúl Alejandro Melgar Urresty.</p> <p>Ambos del Gobierno Autónomo Municipal de Guayaramerín del departamento del Beni.</p>
PETITORIO	<ul style="list-style-type: none"> - El pago de salarios devengados o adeudados - El pago de daños y perjuicios ocasionados producto de su ilegal despido - La restitución inmediata a su fuente laboral, conforme lo dispuso la Jefatura Regional de Trabajo de

	Guayaramerín en la Conminatoria de Reincorporación JRTG-ERMC N° 001/2016.
HECHOS	<p>Conforme a su cédula de identidad y el carnet de discapacidad perteneciente a Rita Vanesa Cruz Salas, nacida el 16 de enero de 2001, la accionante acreditando ser madre de una menor de quince años, con grado de discapacidad múltiple, con deficiencia física y motora en un 91%, lo que le permitió ingresar a trabajar al Gobierno Autónomo Municipal de Guayaramerín, el 3 de noviembre de 2015, con Memorándum 820-2015-J-RR.HH. en el cargo de RESPONSABLE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, acudió a la jurisdicción constitucional para denunciar que, sin que medie justa causa, fue despedida el 26 de enero de 2016, a través de un Memorándum librado por el Secretario Desarrollo Humano de dicha entidad, por lo que solicitó y reiteró a la Alcaldesa del citado municipio, la revocatoria de esa medida, de quien no obtuvo ninguna respuesta, obligándola a presentar denuncia a la Jefatura Regional del Trabajo de esa ciudad, sobre su injusto despido, quién agotada la vía conciliatoria, emitió la Conminatoria de Reincorporación JRTG-ERMC 001/2016, a través de la cual determinó su inamovilidad laboral y ordenó su restitución, en un cargo que esté acorde a sus capacidades; no obstante dicha Resolución, no fue acatada por la autoridad y el servidor público, hoy demandados.</p>
DERECHOS VULNERADOS	Derecho a la petición, al trabajo digno, a la estabilidad e inamovilidad laboral; y a los principios de legalidad y seguridad jurídica.
FALLO	CONCEDER tutela a la accionante y su inmediata reincorporación a su fuente de trabajo, con el mismo nivel salarial, así como el pago de sueldos y salarios devengados, merece ser ratificado por esta Sala, aclarando que no es al cargo de Responsable de Atención a Personas con

	Discapacidad, sino a otro de acuerdo a sus capacidades, como lo señaló la Conminatoria de Reincorporación JRTG-ERMC 001/2016; empero, sin la afectación de su nivel salarial.
--	---

Como segundo Caso tenemos recaído en el **Exp N° 17405-2016-33-AAC** (ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL, 2016)

EXPEDIENTE	17405-2016-35-AAC
PROCESO	Acción de amparo constitucional
DEMANDANTE	Teresa Susana Subieta Serrano
DEMANDANDO	Marianela Paco Duran, Ministra de Comunicación y Álvaro Fernando Arandía Davezies, Director General de Asuntos Administrativos del mismo Ministerio
PETITORIO	Solicita se conceda la tutela y se ordene su reincorporación inmediata al cargo de Redactor del Periódico “Cambio”, más la cancelación de haberes devengados y demás beneficios que por ley le correspondan.
HECHOS	<p>El accionante a través de su representante, alega la vulneración de los derechos expuestos en su memorial de acción de amparo constitucional, señalando que fue destituido de manera ilegal de su cargo de Redactor del Periódico “Cambio”, dependiente de la Dirección General de Medios Estatales del Ministerio de Comunicación, con el único argumento de que es un funcionario provisorio, sin tomar en cuenta que goza de inamovilidad funcionaria, al tener a su cargo una hija con capacidades diferentes.</p> <p>El 1 de julio de 2011, ingresó a trabajar al Ministerio de Comunicación en el cargo de Redactor del Periódico “Cambio”, dependiente de la Dirección General de Medios Estatales, con el ítem “529”, informando al referido Ministerio su condición de padre de una niña con discapacidad intelectual del 67%, presentando anualmente los carnets de discapacidad de 2012 a 2016, además de</p>

	<p>realizar los trámites de afiliación a la Caja Petrolera de Salud (CPS) para que se brinde a su referida hija las atenciones médicas especializadas; posteriormente, habiendo permanecido más de cuatro años en el ejercicio de sus funciones, sufrió un accidente que le provocó lesiones severas a la altura del hombro, por lo que tuvo que someterse a un tratamiento prolongado mientras la CPS programe su cirugía.</p> <p>En el presente caso, pese a que la entidad empleadora alegó que era un funcionario provisorio y no gozaba de los derechos de los trabajadores de carrera, conforme a la SCP 2264/2013 de 16 de diciembre, independientemente de la condición de servidor público, le asistía el derecho a un previo y debido proceso, entonces su condición de funcionario provisorio, no constituye justificativo legal para proceder a una destitución al margen de las exigencias establecidas para los trabajadores que son padres de personas con discapacidad, quienes en estos casos, de igual manera cuentan con la excepción al principio de subsidiariedad, conforme estableció la SCP 0114/2016-S1 de 26 de enero.</p>
<p>DERECHOS VULNERADOS</p>	<p>Derecho a la inamovilidad laboral, a la igualdad, a la protección de las personas con discapacidad, al trabajo y a una justa remuneración</p>
<p>FALLO</p>	<p>CONCEDER la tutela solicitada, en lo que respecta al derecho a la inamovilidad laboral, disponiendo la reincorporación del accionante a su cargo de Redactor del Periódico “Cambio”, que desempeñaba hasta la fecha de su despido. 2° DENEGAR la tutela impetrada, sobre la cancelación de sueldos devengados y beneficios sociales, conforme a los fundamentos expuestos en la presente Sentencia.</p>

ECUADOR:

En el País de Ecuador se escogió dos sentencias la primera recaída en el EXP 258-2015 (EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN, 2015) que fue resuelto a través de la Corte Constitucional de Ecuador como órgano extraordinario de última instancia por medio del proceso de extraordinaria protección, dejando sin efecto lo resuelto por el órgano de segunda instancia, dándole así al trabajador discapacitado la tutela extraordinaria de protección confirmando lo resuelto en primera instancia.

EXPEDIENTE	Sentencia N.o 258-15-SEP-(CC, Caso N.o 2184-11-EP16)
PROCESO	Extraordinaria de Protección
DEMANDANTE	Lliana Leticia Vera Montalván
DEMANDANDO	Gobierno Municipal de Santo Domingo
PETITORIO	Solicita se declare Nula la sentencia expedida por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, el 14 de septiembre de 2011, asimismo se le otorgue protección extraordinaria, debido que la accionante alega que dicha resolución expedido por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santos Domingo de los Tsáchilas, no ha analizado ni se ha pronunciado correctamente de lo alegado por la accionante.
HECHOS	Mediante sentencia dictada por el Tribunal Primero de Garantías Penales de Santo Domingo de los Tsáchilas el 02 de agosto de 2011, se aceptó la acción de protección propuesta por la accionante, declarando vulnerados los derechos constitucionales al debido proceso, trabajo, derecho de las personas discapacitadas, seguridad jurídica y tutela judicial efectiva, estableciendo en consecuencia las medidas para la reparación de los daños. Dando cumplimiento a la sentencia dictada por el Tribunal Primero de Garantías Penales de Santo Domingo de los

Tsáchilas, la Municipalidad suscribe un contrato de servicios ocasionales con la accionante (fs. 458 y 458 vuelta), cuyo plazo de duración regía a partir del 05 de agosto de 2011 al 31 de diciembre de 2011.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas interpuso recurso de apelación el 05 de agosto de 2011 en contra la sentencia dictada por el Tribunal Primero de Garantías Penales.

El 14 de septiembre de 2011, la Sala de la Corte Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas dictó sentencia, resolviendo aceptar los recursos de apelación planteados revocar la sentencia subida en grado y desechar la acción de protección propuesta.

Ante la revocatoria de la sentencia, mediante memorándum GADMSD-TH-DL-2011-01343 del 27 de septiembre de 2011 (fs. 64), la Municipalidad de Santo Domingo de los Tsáchilas notificó a la accionante sobre la terminación unilateral del contrato de servicios ocasionales suscrito el 05 de agosto de 2011.

La señora Iliana Leticia Vera Montalván, el 15 de noviembre de 2011, presentó acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia dictada el 14 de septiembre de 2011 por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

Fundamentos jurídicos relacionados con la "discapacidad" A fin de realizar el análisis correspondiente, es preciso poner de manifiesto en primer lugar, que la accionante es una persona con un porcentaje de discapacidad física del 50%, conforme consta en el carné emitido por el CONADIS, cuya copia certificada consta en el expediente de instancia a fojas 56.

Se advierte que en el presente caso, a la Sala no le correspondía realizar un mero análisis de legalidad en relación a la ley que regulaba en aquella época el servicio público y que efectivamente contemplaba la posibilidad de dar por terminado unilateralmente y a su vencimiento el contrato de servicios ocasionales, sino que resultaba necesario y obligatorio efectuar un análisis constitucional, en el marco de la situación de discapacidad de la accionante como perteneciente a un grupo de atención prioritaria.

En razón de lo expresado, esta Corte concluye que la sentencia dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas el 14 de septiembre de 2011, vulneró el derecho a la seguridad jurídica, contenido en el artículo 82 de la Constitución de la República.

Ahora, si bien la sola decisión unilateral de la entidad pública no será causal por sí sola para que pueda ser utilizada para dar por terminado un contrato de servicios ocasionales a una persona con discapacidad, es preciso dejar claro que estas personas no están exentas de cumplir con los principios y deberes de todo servidor público establecidos en la Constitución y la Ley, así como con aquellas responsabilidades establecidas para el cargo específico que ostentan; en vista de lo señalado, de incumplirse aquello, la condición de discapacidad no exime a las personas de ser sancionadas disciplinariamente, de conformidad con la normativa vigente y bajo un debido proceso; así como tampoco están exentas de que, por razones técnicas, económicas u organizacionales, debidamente justificadas por la entidad pública, dichas personas puedan ser desvinculadas de la institución.

DERECHOS VULNERADOS	"DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A NO SER DISCRIMINADA POR ESTAR EMBARAZADA Y NO SER DISCRIMINADO POR ADOLESCER DE UNA DISCAPACITADA, ASÍMISMO SEÑALA QUE DICHA RESOLUCIÓN ATENTA CONTA EL DEBIDO PROCESO"
FALLO	<p>Dispone Dejar sin efecto la sentencia dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, el 14 de septiembre de 2011.</p> <p>Dejar en firme la sentencia dictada por el Tribunal Primero de Garantías Penales de Santo Domingo de los Tsáchilas el 02 de agosto de 2011. En ese sentido, se dispone que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, a través de su alcalde o alcaldesa y del jefe o jefa del Departamento de Recursos Humanos, incorpore a la señora Lliana Leticia Vera Montalván, a través de un contrato de servicios ocasionales, a su puesto de trabajo o a uno del mismo rango y remuneración, en un término de 5 días a partir de la notificación de esta sentencia, al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santo Domingo de los Tsáchilas.</p> <p>Declarar la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público. Conforme la facultad consagrada en el artículo 436 numerales 1 y 2 de la Constitución de la República y en virtud del artículo 76 numeral S de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales: Se declara la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público.</p>

--	--

El siguiente caso es del EXP 133-2016-SEP-CC (ACCIÓN EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN, 2016) la Corte Constitucional de Ecuador brindo la tutela Extraordinaria de Protección al señor José Luis Anchundia Sotomayor, dejando sin efecto lo resuelto por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en consecuencia confirma lo resuelto por el juez de primera instancia, reponiendo en su trabajo al trabajador discapacitado por haberse demostrado vulneración de los derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso específicamente a las garantías de la motivación de las resoluciones judiciales y a la defensa y a la no discriminación de los derechos de las personas con discapacidad, el derecho a desarrollar actividades económicas.

EXPEDIENTE	Sentencia N.o 133-16-SEP-CC, Caso N.o 1273-15-EP18
PROCESO	Extraordinaria de Protección
DEMANDANTE	José Luis Anchundia Sotomayor
DEMANDANDO	Servicio Nacional de Aduana del Ecuador
PETITORIO	Solicita se le brinde tutela extraordinaria de protección, se deje sin efecto la sentencia expedida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en consecuencia se reponga en su trabajo.
HECHOS	Dicha acción fue conocida en primera instancia por el juez de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Guayaquil, quien mediante sentencia del 13 de febrero de 2015 a las 10:52, resolvió declarar con lugar la acción de protección. Frente a esta circunstancia, el economista Pedro Xavier Cárdenas Moncayo en representación del Servicio Nacional de Aduanas (SENAE), presentó recurso de apelación, el

mismo que recayó en la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, la cual en sentencia de mayoría expedida el 14 de julio de 2015 a las 16:24, aceptó el recurso, revocó la sentencia subida en grado y consecuentemente, declaró sin lugar la acción de protección.

. El legitimado activo en lo principal, manifiesta que la referida sentencia de mayoría carece de motivación porque " ... en ningún momento se dieron respuestas a las alegaciones sobre derechos constitucionales que presenté en la acción de protección ... "; específicamente, señala que dentro de la decisión del recurso de apelación no existió pronunciamiento alguno sobre la supuesta vulneración del artículo 48 numeral 7 de la Constitución de la República, que versa sobre las medidas a favor de las personas con discapacidad, alegada en el libelo de la acción de protección.

Por lo tanto, siendo que en el caso sub examine -acción de protección-, tanto en primera como en segunda instancia, los jueces constitucionales han omitido realizar un análisis respecto a la condición de discapacidad del accionante, lo cual precisamente fue uno de los argumentos planteados por el legitimado activo al interponer la garantía de acción de protección, esta Corte, supliendo dicha omisión, realizará el respectivo análisis constitucional en los siguientes términos.

En primer lugar, conviene señalar que este Organismo coincide con el análisis jurídico realizado por el juez constitucional de primera instancia, esto es el juez de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Guayaquil, en el sentido de determinar que en el caso sub examine, se han vulnerado las garantías contempladas en el artículo 76 numeral 7 literales i y 1 de la Carta Magna, lo cual torna en procedente la acción propuesta.

o El accionante en el escrito contentivo de la acción de protección, sostiene que es una persona que tiene el 70% de discapacidad -grado de discapacidad grave, enmarcándose por esta condición dentro del grupo de atención prioritaria conforme lo señala el artículo 35 de la Constitución, condición que se encuentra justificada con la compulsión de la fotocopia certificada del carnet de persona con discapacidad del Ministerio de Salud Pública, otorgada por el notario octavo del cantón Guayaquil, que obra a foja 11 de los autos.

En este orden de ideas, la Corte Constitucional en la sentencia N.º 258-15-SEPCC, al realizar un estudio del derecho al trabajo de una persona con discapacidad, analizó la normativa de orden convencional que tutela los derechos de este grupo de atención prioritaria, así, entre otros instrumentos, se hace referencia a la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad

En este contexto, se advierte que la decisión impugnada vía acción de protección, esto es la Resolución N.2 SENAE-DGN-2014-0561-RE, ratificada mediante Resolución N.º SENAE-DGN-2014-0814-RE, mediante la cual, se le impone al accionante la sanción de cancelación de credencial de agente de aduana, no considera y valora el trato preferencial que debe recibir el legitimado activo en el ámbito laboral, dada su condición de discapacitado, tal como quedó expuesto en líneas anteriores. De modo que al no haberse desarrollado y observado en la resolución impugnada, estas consideraciones de orden constitucional vinculadas a los derechos de las personas con discapacidad en el trabajo y desarrolladas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, cuyas decisiones en función del artículo 440 de la Constitución resultan vinculantes, se observa que la sanción adoptada por la entidad administrativa, más allá de cualquier fundamento de orden legal, priva al legitimado

	<p>activo del ejercicio pleno de su derecho constitucional al trabajo en relación con su condición de discapacitado que lo convierte en parte del grupo de atención prioritaria conforme lo señala la Norma Suprema. Por lo tanto, a más de los derechos declarados como vulnerados por el juez constitucional de primera instancia en su sentencia, este Organismo advierte que en el caso sub iudice, se vulneran también los derechos consagrados en los artículos 33, 35 y 47 numeral 5 de la Constitución de la República.</p>
DERECHOS VULNERADOS	<p>Derecho al trabajo, la garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, el derecho a desarrollar actividades económicas y el derecho al debido proceso específicamente, en las garantías de la motivación y a la defensa.</p>
FALLO	<p>Dejar sin efecto la sentencia expedida el 14 de julio de 2015 a las 16:24, por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, dentro de la acción de protección N.2 2015-00033.</p> <p>Una vez realizado un análisis integral respecto de la vulneración a derechos constitucionales alegados en la acción de protección propuesta en el caso sub xamine, se dispone dejar en firme la sentencia dictada el 13 de febrero de 2015 a las 10:52, por el juez de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Guayaquil.</p>

PERÚ:

En el Perú se analizara dos casos el primero recaído en el Exp 5371-2016-PA/TC (ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL, 2016) la cual fue resuelta por el Tribunal Constitucional del Perú, mediante vía de acción de amparo, el cual analizo los que el demandante cumplía con elementos de un contrato de trabajo, por ende nulo el despido en todo en cuanto se determinó que las labores que ejercía el demándate era de naturaleza permite y además de ello padecía de hemiplejía entre otras enfermedades tal como consta en autos y en el registró del CONADIS, en ese sentido el Tribunal ordeno a la demandanda Municipalidad Provincial de San Marco la inmediata incorporación de Juan Ever Rabanal a su centro de labores en el puesto que ocupaba hasta antes de producirse el hecho lesivo.

EXPEDIENTE	Exp. 05371-2016-PA/TC
PROCESO	Acción de Amparo
DEMANDANTE	Juan Ever Rabanal Pinedo
DEMANDANDO	Municipalidad Provincial de San Marco
PETITORIO	Solicito que se ORDENE la reincorporación del dente en el cargo que venía desempeñando, porque habría sido objeto de un encausado, lesivo de su derecho constitucional al trabajo y al debido proceso.
HECHOS	El demandante solicita que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto y que, en consecuencia, se le reponga en el cargo de jardinero que venía ocupando y se le abonen los costos del proceso. Refiere que prestó servicios para la municipalidad emplazada desde el 22 de agosto de 2012 hasta el 2 de marzo de 2015, fecha en la que no se le permitió el ingreso sin expresarle una causa justa de despido prevista en la ley. Sostiene que mientras mantuvo la relación contractual con la emplazada se presentaron todos los

	<p>elementos propios de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada.</p> <p>El procurador público de la municipalidad emplazada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda. Argumenta que el actor mantuvo una relación civil con su representada, y que no se presentaron los elementos que configuran una relación laboral de naturaleza permanente.</p> <p>El caso en concreto, reviste una necesidad de tutela urgente, toda vez que, conforme a la resolución de fecha 8 de mayo de 2014 (folios 46 y 47), se advierte que el demandante padece de hemiplejía y otros y, además, fue incorporado en el Registro de Personas con Discapacidad. Siendo ello así, además del hecho que el Tribunal Constitucional es la máxima instancia de justicia encargada de proteger los derechos fundamentales, entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo, estando legitimado para resolver la presente controversia, la excepción de incompetencia por razón de la materia debe ser desestimada.</p> <p>Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de prestación de servicios remunerados, subordinados, y sujetos a un horario de trabajo, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles, por lo que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral, debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo.</p>
DERECHOS VULNERADOS	Derecho al trabajo y derecho a la estabilidad laboral.
FALLO	Declarar FUNDADA la demanda en lo que respecta a la

	afectación del derecho al trabajo; en consecuencia, declarar NULO el despido arbitrario del demandante. ORDENAR a la Municipalidad Provincial de San Marcos que reponga a don Juan Ever Rabanal Pinedo como trabajador a plazo indeterminado, en el cargo que venía desempeñando o en otro de igual o similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas.
--	--

El presente caso recae en el EXP 513-2016-PA/TC (ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL, 2016) es sobre Acción de Amparo interpuesto por Timoteo Pari Condori contra la Oficina de Normalización Previsional (ONP) demanda con el fin que se le otorgue pensión vitalicia sobre enfermedad profesional según el decreto ley 18846 y su norma sustitutoria Ley 26790 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo 003-98-SA y en consecuencia se le otorgue su pensión permanente mas el pago de devengados e intereses legales, el tribunal analizo el caso en concreto y se comprobó el menoscabo 71.80 % grado de discapacidad del demandante, en consecuencia se ordenó a la demandada Oficina de Normalización Previsional (ONP) otorgue referida pensión por enfermedad profesional más el pago de devengados e intereses legales.

EXPEDIENTE	EXP N ° 00513 2016-PA/TC
PROCESO	Acción de Amparo
DEMANDANTE	Timoteo Pari Condori
DEMANDANDO	Oficina de Normalización Previsional
PETITORIO	pensión vitalicia por enfermedad profesional según el Decreto Ley 18846, su norma sustitutoria, la Ley 26790, y el reglamento aprobado por el Decreto Supremo 003-98-SA; y que, en consecuencia, se le otorgue la referida pensión con el pago de las pensiones devengadas e intereses legales respectivos.

HECHOS	<p>El recurrente interpone demanda de amparo contra la Oficina de Normalización Previsional (ONP), con el objeto de que se declare nula la resolución ficta que le deniega la pensión vitalicia por enfermedad profesional según el Decreto Ley 18846, su norma sustitutoria, la Ley 26790, y el reglamento aprobado por el Decreto Supremo 003-98-SA; y que, en consecuencia, se le otorgue la referida pensión con el pago de las pensiones devengadas e intereses legales respectivos.</p> <p>Consta en el certificado de trabajo de fecha abril de 2002 (fi 6), expedido por la Compañía Minas Ocoña S.A. en liquidación, que el actor laboró en la sección mina como perforista winchero interior mina desde el 10 de octubre de 1976 hasta el 16 de junio de 1997; por lo tanto, se encuentra protegido por el Seguro Complementario de Riesgo.</p> <p>Además de ello consta el Certificado Médico 0102-2008, de fecha 13 de marzo de 2008 (I 5), se advierte que la Comisión Médica de Evaluación de Incapacidades del Hospital Goyeneche del Gobierno Regional de Arequipa, determinó que el demandante padece de dificultad para caminar, paraplejia espástica e hipoacusia neurosensorial bilateral que le genera una incapacidad permanente parcial y menoscabo global de 71.80 % . Asimismo, de la historia clínica (ff. 125 a 129) se aprecia que el 53 % del menoscabo global proviene de la hipoacusia neurosensorial bilateral diagnosticada.</p> <p>En el presente caso, a fojas 31 del expediente administrativo 18846/02300008107 la Resolución 5914-2007-ONP/GO/DL 18846, de fecha 12 de octubre de 2007, que declara infundado el recurso de apelación interpuesto por el actor contra la Resolución 1565-2007-ONP/DC/DL 18846, de fecha 26 de marzo de 2007, por considerar que el Examen</p>
---------------	---

Médico Ocupacional de fecha 12 de febrero de 2007, emitido por el Instituto de Investigación de Enfermedades Profesionales Mineras (INVEPROMI) no cumple los requisitos señalados por el artículo 41 del Decreto Supremo 002-72-TR, reglamento del Decreto Ley 18846, esto es, haber sido emitido por una Comisión Médica Evaluadora de Incapacidades integrada por tres médicos de la Caja Nacional del Seguro Social (hoy EsSalud), motivo por el cual no ha sido considerado para acreditar la incapacidad del recurrente.

En el presente caso, dado que menoscabo global de 71.80 % que presenta el demandante, por lo menos el 53% , se origina en la enfermedad profesional de hipoacusia neurosensorial bilateral que padece por la actividad de riesgo desempeñada, este Tribunal considera que se debe estimar la demanda y ordenar que la Oficina de Normalización Previsional (ONP) otorgue al actor una pensión de invalidez parcial permanente por enfermedad profesional de conformidad con el artículo 19 de la Ley 26790 y el artículo 18.2.1. del Decreto Supremo 003-98-SA, equivalente al 50 % de su remuneración mensual, entendida esta como el promedio de las remuneraciones asegurables de los 12 meses anteriores al siniestro, esto es, a la fecha de acreditación de la enfermedad profesional sufrida por el asegurado, que en el caso de autos es el 13 de marzo de 2008, fecha del diagnóstico de la enfermedad por la Comisión Médica Calificadora de la Incapacidad del Hospital Goyeneche del Gobierno Regional de Arequipa.

En consecuencia, el cálculo del monto de la pensión de invalidez vitalicia en los casos en que la parte demandante haya concluido su vínculo laboral y la enfermedad profesional se haya presentado con posterioridad a dicho evento se efectuará sobre el 100 % de la remuneración

	<p>mínima mensual vigente en los doce meses anteriores a la contingencia, salvo que el 100 % del promedio que resulte de considerar las doce últimas remuneraciones asegurables efectivamente percibidas antes de la culminación del vínculo laboral sea un monto superior, caso en el cual será aplicable esta última forma de cálculo por ser más favorable para el demandante.</p> <p>En cuanto a la fecha en que se genera el derecho, este Tribunal considera que la contingencia debe establecerse desde la fecha del pronunciamiento de la Comisión Médica de Evaluación y Calificación de Invalidez, dado que el beneficio deriva justamente del mal que aqueja al demandante, y que a partir de dicha fecha en el presente caso, el 13 de marzo de 2008 se debe abonar la pensión de invalidez vitalicia —antes renta vitalicia—, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 19 del Decreto Supremo 003-98-SA.</p>
<p>DERECHOS VULNERADOS</p>	<p>Derecho a la pensión de invalidez del accionante.</p>
<p>FALLO</p>	<p>1. Declarar FUNDADA la demanda por haberse acreditado la vulneración del derecho a la pensión del accionante.</p> <p>2. Reponiendo las cosas al estado anterior a la vulneración del derecho invocado, ordena que la emplazada otorgue al demandante la pensión de invalidez vitalicia por padecer de enfermedad profesional, con arreglo a la Ley 26790, el Decreto Supremo 003-98-SA y sus normas complementarias y conexas, desde el 13 de marzo de 2008, conforme a los fundamentos de la presente sentencia, con el abono de las pensiones generadas desde dicha fecha, más los intereses legales y los costos procesales.</p>

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera se protege a los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales de Colombia, Bolivia y Ecuador en el periodo 2015-2016?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación reposa en el sentido de una justificación práctica, debido a que se pretende conocer la realidad que tienen otros países para poder conocer las formas de cómo ellos han superado ciertos obstáculos en la protección laboral en temas ligados a la discriminación de trabajadores por causa de padecer alguna discapacidad.

Es relevante, en el sentido de que tocamos un punto bastante importante como sociedad, al referirnos a las personas con discapacidad física, ya que, como vemos somos una sociedad intolerante y prejuiciosa frente a las diferencias de otros y no siendo capaces de comprender las dificultades de aquellas personas con discapacidad.

De esta manera logramos mediante el presente trabajo de investigación, lograr la contribución de conocer la realidad en cuanto a la regulación de derechos laborales que existe en otros países mediante el análisis de derecho comparado a fin de conocer su realidad y compararla con la nuestra y medir su eficacia en su regulación en personas con discapacidad.

Por último, dar una óptima protección a las personas con discapacidad sin existir algún vacío o incumplimiento en sus propia ley, basándonos en la forma o modelos en protección de legislaciones latinoamericanas (Colombia , Bolivia y Ecuador) hacia aquellas personas y sirvan para una mejor protección ya que en nuestro país que en gran parte se les pone barras o vallas muy altas para acceder a un puesto de trabajo, no se cumplen las cuotas fijadas en porcentajes de trabajadores discapacitados tanto en el sector público como privado y generar más empleo a estas personas ya que podrán tener ciertas discapacidades pero tiene otras habilidades en que pueden desenvolverse

1.5. HIPÓTESIS

Se protege a los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales de Colombia, Bolivia y Ecuador en el periodo 2015-2016 otorgándoles una protección eficiente.

1.6. SUPUESTOS U OBJETIVOS DE TRABAJO

- GENERAL:

Determinar de qué manera se protege a los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales de Colombia, Bolivia y Ecuador en el periodo 2015-2016.

- ESPECÍFICOS:

- Estudiar en qué consiste la discapacidad física para el Derecho Laboral nacional y comparado en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.
- Estudiar las implicancias de la discriminación en las oportunidades laborales en el marco nacional e internacional, este último en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.
- Analizar la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales en el periodo 2015-2016 de los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.

II. METODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Tipo de Investigación: Enfoque Cualitativo

Diseño de Investigación:

Jurídico Descriptivo: Porque consiste en aplicar de manera pura, el método analítico de la jurisprudencia comparada acerca del tema de la protección a los trabajadores discapacitados, en sus diversos aspectos en sus niveles de los órganos superiores jerárquicos como son los tribunales constitucionales.

Estudio de Casos: Persigue el objetivo de indagar en profundidad un fenómeno en su contexto utilizando múltiples fuentes de evidencia, es decir, las perspectivas y versiones de los diferentes autores.

2.2. METODO DE MUESTREO

El tipo de muestreo para el enfoque cualitativo y el que se aplicará para la presente investigación son no probabilística.

2.2.1. Población y muestra.

Jurisprudencia de los Tribunales Constitucionales de Perú, Colombia, Bolivia y Ecuador en el periodo 2015-2016.

2.2.2. Escenario de estudio.

El escenario de estudio donde se desarrollara la presente investigación es en la ciudad de Trujillo, y el ámbito será en los Tribunales Constitucionales de Perú, Colombia, Bolivia y Ecuador en el periodo 2015-2016.

2.2.3. Caracterización de los sujetos.

En esta parte del trabajo de investigación vamos a mencionar las características que tendrán cada uno de los sujetos que van a intervenir en la tesis.

Sujetos – Documentos	Características
Abogados especialistas en derecho laboral	Jueces especialistas. Abogados de la defensa Mayores de 30 años Docentes Universitarios
Sentencias de los tribunales nacionales e internacionales	Petitorio Tipo de proceso Partes del proceso Fundamentos de hecho y de derecho Fallo

2.2.4. Trayectoria metodológica.

Es necesario señalar que en la presente investigación se realizó una secuencia cronológica para la obtención de datos relevantes y fiables, para tal sentido se realizó el siguiente procedimiento:

- a Observación Selección del tema de investigación
- b Revisión de la literatura.
- c Descripción de la aproximación temática.
- d Elaboro el marco teoría

- e Formulación del problema
- f Justificación del tema de investigación
- g Formulación de los objetivos
- h Seleccionar el diseño de la investigación.
- i Establecer la muestra y la población
- j Elaboración de instrumentos de recolección de datos
- k Análisis e interpretación de datos
- l Descripción de los resultados
- m Evaluación, discusión y contrastación de resultado
- n Conclusiones

2.2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas:

- La entrevista: tiene como objetivo realizarse a especialistas del derecho en el campo del derecho laboral, y de esta manera tener un acierto en cuanto al problema planteado.
- El análisis de documentos: Será usada con motivo de todo el acervo documental existente conforme a las fuentes bibliográficas, sentencias y derecho comparado.

Instrumentos:

- Guía de Entrevista
- Guía de Documentos

2.3. RIGOR CIENTÍFICO.

En los enfoques de investigación cualitativa se considera las reconstrucciones teóricas y la búsqueda de coherencia entre las interpretaciones. Es equivalente a la validez y confiabilidad de la investigación cuantitativa. Y los criterios para evaluar el rigor científico se emplean: la dependencia o consistencia lógica, la credibilidad, la adaptabilidad o confirmabilidad, y la transferibilidad o aplicabilidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.4. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

- *Comparativo:* Se empleó para la búsqueda sistemática y poder comparar la jurisprudencia sobre la protección de los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia nacional e internacional.
- *Hermenéutico:* Se utilizó para la interpretación y análisis de las normas legales y jurisprudencia nacional e internacional, con la finalidad de determinar el tratamiento que le otorgando los tribunales constitucionales a los trabajadores discapacitados.
- *Inductivo:* Se utilizado para la revisión doctrinaria, derecho comparado y jurisprudencial, en razón que permite explicar, describir los fenómenos actuales de los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia nacional e internacional. Además, nos permite llegar a obtener conclusiones de hechos, acciones y antecedentes específicas sobre la protección de los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia nacional e internacional.

2.5. ASPECTOS ÉTICOS

En el presente trabajo de investigación se prioriza la veracidad del contenido que se encuentra dentro de ello, así como sus resultados, tomando en consideración las diversas posturas morales, políticas y religiosas, además que garanticen un ambiente sostenible, a través de una responsabilidad social, jurídica, política y ética.

III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación persigue el **objetivo de *determinar de qué manera se protege a los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales de Colombia, Bolivia y Ecuador en el*** periodo 2015-2016, para ello se fijaron ciertos objetivos específicos para que nos permitan encaminarnos hacia el fin último ya mencionado; esto a fin de estudiar nuestras categorías conceptuales antes señaladas, que fueron contrastados con la aplicación del instrumento de la guía de entrevista aplicada a expertos arribándose a los resultados que paso a describir a continuación.

- **Sobre qué consiste la discapacidad física para el Derecho Laboral nacional y comparado en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.**

De acuerdo con lo planteado por el *objetivo N° 01 sobre EXPLICAR en qué consiste la discapacidad física para el Derecho Laboral nacional y comparado en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador*, se utilizó el instrumento de la entrevista, que contiene 13 preguntas de las que específicamente la pregunta N° 01 al 03) se encuentra vinculada con el objetivo bajo descripción arrojando el siguiente resultado:

¿Cuál es la concepción de “discapacidad física” según la OMS?		
Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3
es un término que abarca “deficiencia” y “limitaciones”, el primero de ellos enfocado en no poder desenvolverse por sí mismo y el segundo, a la no accesibilidad que padecen.	La OMS la entiende como, toda aquella deficiencia que altere el sistema normal del cuerpo humano, sin duda es una concepción fisiológica.	La concibe como una toda aquella dificultad que genera determina(s) limitaciones para efectuar ciertas tareas, restringiendo su participación en las actividades vitales que tiene.

De acuerdo a las respuestas obtenidas se determina que la *discapacidad física es ella “deficiencia” y “limitaciones”, el primero está enfocado en no poder*

desenvolverse por sí mismo por que altera el sistema normal del cuerpo humano y el segundo, a la no accesibilidad que padecen, restringiendo su participación en las actividades vitales que tiene.

¿Mediante que dispositivo jurídico internacional el derecho regula discapacidad?		
Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3
Mediante la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Resaltando lo señalado en el art. 27 de la referida convención	En el año 2006, exactamente el 13 de Diciembre de 2006 se aprobó la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, dispositivo que regula temas concernientes a la presente investigación	Con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Resaltando la obligación de los estados partes a garantizar el trabajo y empleo a favor del discapacitado.

Según nuestros resultados obtenidos los dispositivos jurídicos que regulan la Discapacidad tenemos la *Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobado el 13 de diciembre de 2006, dispositivo que regula los derechos de las personas con discapacidad*. Precizando en su Artículo 27, sobre Trabajo y empleo, lo siguiente: – *Los Estados Partes deben promover el ejercicio del derecho al trabajo y adoptar medidas pertinentes, entre otras cosas, para promover el empleo en el sector privado y velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo. Los Estados Partes deben emplear a personas con discapacidad en el sector público*, por lo que los países o estados aludidos regulan la discapacidad en base a la referida convención.

¿Cuáles son los límites que afronta el derecho laboral respecto a la discapacidad física?		
Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3
El derecho laboral es una rama eminentemente social, esto hace de que sea pensado desde un enfoque mucho más humano, pero la realidad nos muestra un porcentaje bajo respecto a la aceptabilidad de puestos laborales que son realizados por este sector de la población; ello nos hace pensar de que no existe un coherencia con la naturaleza del derecho laboral, que realmente esta parte del derecho no es tan “social” como parece.	Creo que uno de los límites con los que se vive en el derecho laboral es la falta de inclusión que existe. Seamos sinceros, no estamos preparados para afrontar un rol inclusivo con aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad física.	No vivimos bajo un clima e igualdad y equidad, esto genera que no existan posibilidades (por decir que son muy picas hasta donde se conoce) laborales respecto a las oportunidades laborales.

Se puede señalar que los límites que enfrenta el derecho laboral sobre la discapacidad física, es el bajo porcentaje de aceptabilidad de puestos laborales de las personas con discapacidad, la falta de inclusión social que existe, *no estamos preparados para afrontar un rol inclusivo con aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad física, y finalmente la desigualdad y falta de equidad*, esto genera que no existan posibilidades laborales respecto a las oportunidades laborales.

- **Sobre las implicancias de la discriminación en las oportunidades laborales en el marco nacional e internacional, este último en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.**

De acuerdo con lo planteado por el *objetivo N° 02 sobre EXPLICAR las implicancias de la discriminación en las oportunidades laborales en el marco nacional e internacional, este último en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador*, se utilizó el instrumento de la entrevista, que contiene 13 preguntas de las que específicamente la pregunta N° 04 al 07 se encuentran vinculadas con el objetivo bajo descripción arrojando el siguiente resultado:

¿Cuáles son los retos que afronta la discapacidad física en el escenario nacional?		
Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3
Son muchos, uno de ellos es la intolerancia por parte de quienes no tienen este tipo de discapacidades.	Vivir en un escenario de “no inclusión” es muy complejo, porque éste no se adapta a quienes posee habilidades diferentes.	La no igualdad es un aspecto a tener en cuenta respecto a los restos que forman parte de la población con discapacidad física.

Se puede describir que los retos que afronta la discapacidad física en el escenario nacional son: *Intolerancia, la no inclusión y la desigualdad que sufren las personas con discapacidad física o habilidades diferentes.*

¿Qué dice la legislación nacional al respecto? (Conforme la pregunta 4)		
Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3
En nuestro sistema tenemos la Ley N° 29973, la cual establece la protección de la población con discapacidad.	En nuestro país tenemos una ley cuya finalidad de que la persona con discapacidad logre alcanzar su desarrollo e integración social; nos referimos a la Ley N° 29973.	En el país tengo conocimiento que existen dos importantes dispositivos que protegen a la persona con discapacidad, una de ellas es la Ley de Accesibilidad a las personas con discapacidad y la otra es la Ley N° 29973 que establece el régimen legal de

		protección a este sector.
--	--	---------------------------

En nuestro ordenamiento tenemos la *Ley N° 29973, la cual establece la protección de la población con discapacidad para que logre alcanzar su desarrollo e integración social, asimismo la Ley de Accesibilidad a las personas con discapacidad.*

¿Cuáles son los retos que afronta la discapacidad física en el escenario internacional?		
Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3
En Colombia, existe leyes, pero no son suficientes, faltan políticas públicas, proyectos, para la inclusión social, y reducir la discriminación y brindar igualdad de oportunidades.	En Bolivia, falta política de inclusión social laboral, falta de igualdad de oportunidades, Discriminación, mayor control, vigilancia y fiscalización del estado a las entidades públicas y privadas.	En Ecuador falta de programas, proyectos, planes de inclusión social en el ámbito laboral, mayor supervisión del estado a todos sus niveles de municipal, Regional, departamental tanto a las entidades públicas y privadas.

Los principales retos que afronta la legislación extranjera respecto de las personas con discapacidad son *la falta de políticas públicas, falta de proyectos y planes de inclusión social laborales, y mayor igualdad de oportunidades y son las entidades públicas y privadas las encargadas de vigilar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación.*

¿Qué dice la legislación extranjera al respecto? (Conforme a la pregunta 6)		
Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3
El caso colombiano establece que las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal,	En Bolivia las entidades públicas del Estado en sus niveles Central, Departamental,	En Ecuador Ley Orgánica de Discapacidades, codificación N° 000.RO/301 señala que se debe de Promover e impulsar la prevención, detección oportuna, habilitación,

<p>distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artículo 3° literal c), de Ley 1346 de 2009.</p>	<p>Regional, Municipal e Indígena Originario Campesino y en las instituciones privadas; son las encargadas de establecer la inclusión de las instituciones privadas en políticas sociales, culturales, ambientales y económicas para personas con discapacidad. Artículo 2 de la Ley 223 de 2012.</p>	<p>rehabilitación integral de las personas con discapacidad y Promover en la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas la inclusión social de las personas con discapacidad y Garantizar la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados para el pleno ejercicio de sus derechos. (Artículo 3)</p>
--	---	---

Según la legislación **Colombia** se puede mencionar que las entidades públicas del orden nacional, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, cuentan con la ley N° 1346 de 2009 Ley de los derechos de las personas con discapacidad. Por su parte **Bolivia** nos dice que las entidades públicas del Estado en todos sus niveles y en las instituciones privadas; son las encargadas de establecer la inclusión de las instituciones privadas en políticas sociales, tiene la Ley General de las personas discapacitadas Ley 223 de 2012. Y finalmente **Ecuador** señala que se debe de Promover e impulsar la prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral de las personas con discapacidad y promover en la sociedad y las instituciones públicas y privadas la inclusión social de las personas con discapacidad y garantizar la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados para el pleno ejercicio de sus derechos. Cuentan con la Ley Orgánica de Discapacidades, codificación N° 000.RO/301.

- Sobre la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales en el periodo 2015-2016 de los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.

De acuerdo con lo planteado por el *objetivo N° 03 Analizar la jurisprudencia comparada de los Tribunales Constitucionales en el periodo 2015-2016 de los países de Colombia, Bolivia y Ecuador*, se utilizó el instrumento de la entrevista, que contiene 13 preguntas de las que específicamente la pregunta N° 08 al 10 se encuentran vinculadas con el objetivo bajo descripción arrojando el siguiente resultado:

¿Cuáles son los aspectos fundamentales de la legislación Colombiana?		
Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3
La ley de Colombia , establece que los Ministerios de Trabajo, Salud y Educación deben establecer mecanismos para que las PCDs cuenten con programas y servicios de <i>rehabilitación integral</i> , en términos de readaptación funcional, rehabilitación profesional y para que, en general, dispongan de los instrumentos que les permitan auto realizarse, cambiar la calidad de sus vidas e intervenir en su ambiente inmediato y en la sociedad.	Deben contar con un tratamiento que permita su rehabilitación como política de inclusión laboral a este sector de la población.	Tienen el objetivo es de cambiar el estado en el que se desenvuelven dichas personas.

De acuerdo a las respuestas obtenidas se puede señalar que los aspectos fundamentales de la Ley Colombiana respecto de las personas con discapacidad, establece que los *Ministerios de Trabajo, Salud y Educación deben establecer mecanismos para que las PCDS cuenten con programas y servicios de rehabilitación, integral, social, política y laboral, en términos de readaptación funcional, rehabilitación profesional y para que, en general, dispongan de los instrumentos que les permitan auto realizarse, cambiar la calidad de sus vidas e intervenir en su ambiente inmediato y en la sociedad.*

¿Cuáles son los aspectos fundamentales de la legislación Bolivia?		
Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3
El Estado promueve, protege y garantiza a las personas con discapacidad el ejercicio pleno de sus derechos y deberes, en las entidades públicas y privadas y deberán brindar accesibilidad al empleo, equiparación de oportunidades, trato preferente, garantizará la inamovilidad laboral, la igualdad de oportunidades, a una remuneración justa y a la inclusión de las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad, a través de políticas públicas de inclusión socio-laboral que garanticen la	El Estado deberá establecer y lograr la efectiva inclusión social de las personas con discapacidad en las entidades públicas del Estado en sus niveles Central, Departamental, Regional, Municipal e Indígena Originario Campesino y en las instituciones privadas; mediante la incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo con la finalidad de la habilitación, rehabilitación, prevención y equiparación de oportunidades de las	Comité Nacional de la Persona con Discapacidad y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social sirve para promover y proponer a todo nivel, políticas de inclusión laboral en materia de discapacidades; evaluar, controlar y supervisar la ejecución de planes, programas y proyectos en materia de discapacidad; promover y recomendar la creación de instituciones de rehabilitación y/o habilitación y el mejoramiento de las existentes.

protección integral y prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación. Y deberán adecuar las condiciones, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades personales.	personas discapacitadas.	
--	--------------------------	--

De acuerdo a la investigación se puede señalar que el Estado promueve, protege y garantiza a las personas con discapacidad el ejercicio pleno de sus derechos y deberes, en las entidades públicas y privadas, brindan accesibilidad al empleo, equiparación de oportunidades, trato preferente, garantizará la inamovilidad laboral, la igualdad de oportunidades, a una remuneración justa y a la inclusión de las personas con discapacidad, a través de políticas públicas de inclusión socio-laboral.

Asimismo, El Estado deberá establecer e incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo con la finalidad de la habilitación, rehabilitación, prevención y equiparación de oportunidades de las personas discapacitadas. Y finalmente el Comité Nacional de la Persona con Discapacidad y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social sirve *para promover y proponer, políticas de inclusión laboral; evaluar, controlar y supervisar la ejecución de planes, programas y proyectos en materia de discapacidad; promover y recomendar la creación de instituciones de rehabilitación y/o habilitación y el mejoramiento de las existentes.*

¿Cuáles son los aspectos fundamentales de la legislación Ecuador?		
Respuesta 1	Respuesta 2	Respuesta 3
El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad y políticas igualdad de oportunidades y su integración e incorporación	Establecer, Organismos de ejecución de políticas, planes, programas y proyectos en los gobiernos nacionales e instituciones públicas o	El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades y la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará, seguimiento y evaluación de

<p>social en entidades públicas y privadas con base en méritos y capacidades y con criterios de equidad.</p> <p>El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad. Y están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, y el trabajo que se asigne deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores.</p> <p>Asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.</p>	<p>privadas de atención para personas con discapacidad; y garantizar y promover la participación e inclusión social plena y efectiva a dichos planes y programas estatales y privados.</p> <p>La estabilidad laboral, no discriminación, igualdad de oportunidades, Igualdad de remuneraciones participación e inclusión y atención prioritaria de las personas con discapacidad</p> <p>El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas.</p>	<p>políticas públicas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad.</p> <p>Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la ejecución de las políticas públicas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral a las personas con discapacidad.</p>
---	---	---

Se puede determinar que el Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad y políticas igualdad de oportunidades, estabilidad

laboral, no discriminación, Igualdad de remuneraciones, participación e inclusión y atención prioritaria de las personas con discapacidad y su integración e incorporación social en entidades públicas y privadas con base en méritos y capacidades y con criterios de equidad. Y Asegura la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Asimismo se puede señalar que establecen Organismos de ejecución de políticas, planes, programas y proyectos en los gobiernos nacionales e instituciones públicas o privadas de atención para personas con discapacidad; por su parte el Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas. Y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades y la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formularán, seguimiento y evaluación de *políticas públicas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad.*

Asimismo, se utilizó las siguientes sentencias emitidas por los tribunales Constitucionales de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, teniendo en cuenta el siguiente periodo 2015-2016

BOLIVIA.-

EXPEDIENTE	14716-2016-35-AAC
PROCESO	Acción de amparo constitucional
DEMANDANTE	Virginia Salas Vera
DEMANDANDO	Alcaldesa: Helen Gorayeb Callejas Secretario de Desarrollo Humano: Raúl Alejandro Melgar Urresty. Ambos del Gobierno Autónomo Municipal de Guayaramerín del departamento del Beni.
PETITORIO	- El pago de salarios devengados o adeudados - El pago de daños y perjuicios ocasionados producto de su ilegal despido - La restitución inmediata a su fuente laboral, conforme lo

	<p>dispuso la Jefatura Regional de Trabajo de Guayaramerín en la Conminatoria de Reincorporación JRTG-ERMC N° 001/2016.</p>
FALLO	<p>CONCEDER tutela a la accionante y su inmediata reincorporación a su fuente de trabajo, con el mismo nivel salarial, así como el pago de sueldos y salarios devengados, merece ser ratificado por esta Sala, aclarando que no es al cargo de Responsable de Atención a Personas con Discapacidad, sino a otro de acuerdo a sus capacidades, como lo señaló la Conminatoria de Reincorporación JRTG-ERMC 001/2016; empero, sin la afectación de su nivel salarial.</p>

EXPEDIENTE	17405-2016-35-AAC
PROCESO	Acción de amparo constitucional
DEMANDANTE	Teresa Susana Subieta Serrano
DEMANDANDO	Marianela Paco Duran, Ministra de Comunicación y Álvaro Fernando Arandía Davezies, Director General de Asuntos Administrativos del mismo Ministerio
PETITORIO	Solicita se conceda la tutela y se ordene su reincorporación inmediata al cargo de Redactor del Periódico “Cambio”, más la cancelación de haberes devengados y demás beneficios que por ley le correspondan.
FALLO	CONCEDER la tutela solicitada, en lo que respecta al derecho a la inamovilidad laboral, disponiendo la reincorporación del accionante a su cargo de Redactor del Periódico “Cambio”, que desempeñaba hasta la fecha de su despido. 2° DENEGAR la tutela impetrada, sobre la cancelación de sueldos devengados y beneficios sociales, conforme a los fundamentos expuestos en la presente Sentencia.

Respecto a la jurisprudencia internacional de Bolivia se puede determinar según el expediente N°14716-2016-35-AAC y el expediente N°17405-2016-35-AAC, la *protección y el mecanismo que se le otorga a las personas con discapacidad en el ámbito constitucional es recurrir a un proceso de acción de tutela constitucional*, siendo un mecanismo más efectivo para hacer valer sus derechos frente a la vulneración de derechos constitucionales, por parte del empleador; esto se puede corroborar con las presentes sentencias ambas demandantes recurrieron al proceso de acción de tutela por haberse vulnerado el derecho a un trabajo digno, a la igualdad, a la protección de las personas con discapacidad, a la estabilidad e inamovilidad laboral; y a los principios de legalidad y seguridad jurídica. Siendo así, que ambas partes demandantes obtuvieron un fallo favorable en beneficio y protección de sus derechos, pues todas las personas sea cual fuera su condición (personas con discapacidad) merecen protección e igualdad, siembargo de lo analizado de las dos jurisprudencia resueltas por la corte Constitucional de Bolivia se puede inferir que de dicho periodo investigado en la presente tesis, se pudo contrastar realidades distintas a los demás países estudiados, pues la protección que le otorga en Bolivia de manera normativa y jurisprudencial a los trabajadores que tengan en su dependencia a familiares que adolezcan discapacidad acreditada el estado protege a esos trabajadores de igual a similar derechos que de un trabajador discapacitado.

COLOMBIA.-

EXPEDIENTE	T-320/16
PROCESO	Acción de tutela
DEMANDANTE	Sirley Veloza Cicery
DEMANDADADO	Sodexo S.A.
PETITORIO	La accionante solicitó al juez de tutela que se ordene a la empresa Sodexo S.A. el reintegro a su cargo en un labor que sea compatible con su condición de salud.
FALLO	CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora Sirley Veloza Cicery. ORDENAR a Sodexo S.A. que, dentro de cuarenta y ocho (48) horas proceda a reintegrar a Sirley Veloza Cicery, a

	<p>un cargo en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin solución de continuidad.</p> <p>ADVERTIR a la Empresa SODEXO S.A., que las funciones laborales que se asignen a Sirley Veloza Cicery, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud.</p> <p>ORDENAR a la empresa Sodexo S.A. que: (i) pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes a la Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.</p>
--	---

EXPEDIENTE	Exp. T-040/16
PROCESO	Acción de tutela
DEMANDANTE	Héctor Javier Guzmán Rincón
DEMANDANDO	Autoridad Nacional de Licencias Ambientales —ANLA
PETITORIO	El señor Héctor Javier Guzmán Rincón, interpuso acción de tutela contra la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales —ANLA—La conducta que causa la vulneración es la no prórroga del contrato de prestación de servicios pactado con la accionada, desconociendo su condición de debilidad manifiesta por su estado de salud —paciente con fibrosis quística— y sin autorización de la autoridad competente.
FALLO	<p>REVOCAR la sentencia proferida por la Corte Suprema de Justicia – sala Laboral, y en su lugar, conceder la protección de los derechos fundamentales a la estabilidad reforzada del señor Héctor Guzmán.</p> <p>ORDENAR a la Autoridad nacional de licencias ambientales celebrar un nuevo contrato de prestación de servicios con el señor Héctor Guzmán en las mismas y superiores condiciones al contrato anterior- una vez venza</p>

	el termino de duración de este nuevo contrato, y en caso de considerar que existe una causal objetiva –diferente al simple vencimiento del termino del contrato- para no prorrogarlo, deberá exponerle al señor Héctor Guzmán, de manera escrita, una razón objetiva que justifique la razón por la cual se resuelve no prorrogar o celebrar un nuevo contrato de prestaciones de servicios.
--	--

En la jurisprudencia compara de Colombia en los Expedientes T-320/16 y el Expediente N° T-040/16, se puede señalar que la protección a las que concurren las personas con discapacidad cuando se vean afectadas sus derechos en el ámbito laboral es la *acción de tutela*, en dichas sentencias se pueden comprobar que es un medio más efectivo para proteger como para *restituir los derechos vulnerados, como pueden ser el derecho al mínimo vital, al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada*. Si bien es cierto existe leyes que se supone que deben de proteger, pero esto solo queda en papel mas no se aplican a la realidad social, pues siempre existe la vulnerabilidad de sus derechos de estas personas en un porcentaje más elevado que de las personas con las capacidades normales.

ECUADOR.-

EXPEDIENTE	Sentencia N.o 258-15-SEP-(CC, Caso N.o 2184-11-EP16)
PROCESO	Extraordinaria de Protección
DEMANDANTE	Lliana Leticia Vera Montalván
DEMANDANDO	Gobierno Municipal de Santo Domingo
PETITORIO	Solicita se declare Nula la sentencia expedida por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, el 14 de septiembre de 2011, asimismo se le otorgue protección extraordinaria, debido que la accionante alega que dicha resolución expedido por la Sala Única de la

	<p>Corte Provincial de Justicia de Santos Domingo de los Tsáchilas, no ha analizado ni se ha pronunciado correctamente de lo alegado por la accionante.</p>
<p>DERECHOS VULNERADOS</p>	<p>"DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A NO SER DISCRIMINADA POR ESTAR EMBARAZADA Y NO SER DISCRIMINADO POR ADOLESCER DE UNA DISCAPACITADA, ASÍMISMO SEÑALA QUE DICHA RESOLUCIÓN ATENTA CONTA EL DEBIDO PROCESO"</p>
<p>FALLO</p>	<p>Dispone Dejar sin efecto la sentencia dictada por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, el 14 de septiembre de 2011.</p> <p>Dejar en firme la sentencia dictada por el Tribunal Primero de Garantías Penales de Santo Domingo de los Tsáchilas el 02 de agosto de 2011. En ese sentido, se dispone que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santo Domingo de los Tsáchilas, a través de su alcalde o alcaldesa y del jefe o jefa del Departamento de Recursos Humanos, incorpore a la señora Lliana Leticia Vera Montalván, a través de un contrato de servicios ocasionales, a su puesto de trabajo o a uno del mismo rango y remuneración, en un término de 5 días a partir de la notificación de esta sentencia, al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santo Domingo de los Tsáchilas.</p> <p>Declarar la constitucionalidad condicionada del artículo 58 de la Ley Orgánica de Servicio Público. Conforme la facultad consagrada en el artículo 436 numerales 1 y 2 de la Constitución de la República y en virtud del artículo 76</p>

	<p>numeral S de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales: Se declara la constitucionalidad condicionada del artículo 146 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público.</p>
--	--

EXPEDIENTE	Sentencia N.o 133-16-SEP-CC, Caso N.o 1273-15-EP18
PROCESO	Extraordinaria de Protección
DEMANDANTE	José Luis Anchundia Sotomayor
DEMANDANDO	Servicio Nacional de Aduana del Ecuador
PETITORIO	Solicita se le brinde tutela extraordinaria de protección, se deje sin efecto la sentencia expedida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en consecuencia se reponga en su trabajo.
DERECHOS VULNERADOS	Derecho al trabajo, la garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, el derecho a desarrollar actividades económicas y el derecho al debido proceso específicamente, en las garantías de la motivación y a la defensa.
FALLO	<p>Dejar sin efecto la sentencia expedida el 14 de julio de 2015 a las 16:24, por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, dentro de la acción de protección N.2 2015-00033.</p> <p>Una vez realizado un análisis integral respecto de la vulneración a derechos constitucionales alegados en la acción de protección propuesta en el caso sub xamine, se dispone dejar en firme la sentencia dictada el 13 de febrero</p>

	de 2015 a las 10:52, por el juez de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Guayaquil.
--	---

Según la jurisprudencia de la *Corte Constitucional de Ecuador se puede determinar que para garantizar y proteger a las personas con discapacidad por medio de la vía de Extraordinaria de Protección*, conforme se puede apreciar del expediente N° 258-2015-SEP-CC (CASO N° 21842011-EP16) en esta primera sentencia la Corte Constitucional de Ecuador como organismo de mayor jerarquía deja sin efecto la sentencia emitida por el órgano de segunda instancia por considerar que la sala no ha analizado correctamente los derechos de la legitimada activa, siendo así la Corte Constitucional hizo un buen análisis normativo, empleando así lo señalado por la corte interamericana referido a los derechos de las personas con discapacidad, asimismo hace referencia a la convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, en donde el Ecuador es parte, así como también los establecidos en la constitución ecuatoriana y demás normas de inferior rango.

En consecuencia, confirma lo dictado por el juez de primera instancia y le brinda tutela constitucional a legitimada activa, en consecuencia, se le repone a su trabajo, siendo así se quedo establecido como precedente vinculante.

En la segunda sentencia analizada recaída en el **EXP 133-2016-SEP-CC, (CASO N° 1273-15-EP 18)** mediante este caso la Corte Constitucional de Ecuador, brindo atención prioritaria por ser trabajador discapacitado con el 70 % de discapacidad conforme a quedado acreditado con la copia certificada del carnet de persona con discapacidad del Ministerio de Salud Pública, otorgada por el notario Octavo del Canton Guayaquil, que obra a fojas 11 de los autos .

En ese sentido la Corte Constitucional resolvió a favor del legitimado activo, en consecuencia, fallo a favor la acción de protección interpuesta por don José Luis Anchundia Sotomayor.

Siendo así órgano jerárquico máximo, declaro nula la sentencia de segunda instancia, resolvió confirmar la sentencia de primera instancia la cual otorga la tutela y restituye los derechos del accionante.

PERÚ.-

EXPEDIENTE	Exp. 05371-2016-PA/TC
PROCESO	Acción de Amparo
DEMANDANTE	Juan Ever Rabanal Pinedo
DEMANDANDO	Municipalidad Provincial de San Marco
PETITORIO	Solicito que se ORDENE la reincorporación del dente en el cargo que venía desempeñando, porque habría sido objeto de un encausado, lesivo de su derecho constitucional al trabajo y al debido proceso.
DERECHOS VULNERADOS	Derecho al trabajo y derecho a la estabilidad laboral.
FALLO	Declarar FUNDADA la demanda en lo que respecta a la afectación del derecho al trabajo; en consecuencia, declarar NULO el despido arbitrario del demandante. ORDENAR a la Municipalidad Provincial de San Marcos que reponga a don Juan Ever Rabanal Pinedo como trabajador a plazo indeterminado, en el cargo que venía desempeñando o en otro de igual o similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas.

EXPEDIENTE	EXP N ° 00513 2016-PA/TC
PROCESO	Acción de Amparo
DEMANDANTE	Timoteo Pari Condori
DEMANDANDO	Oficina de Normalización Previsional

PETITORIO	pensión vitalicia por enfermedad profesional según el Decreto Ley 18846, su norma sustitutoria, la Ley 26790, y el reglamento aprobado por el Decreto Supremo 003-98-SA; y que, en consecuencia, se le otorgue la referida pensión con el pago de las pensiones devengadas e intereses legales respectivos.
DERECHOS VULNERADOS	Derecho a la pensión del accionante.
FALLO	<p>Declarar FUNDADA la demanda por haberse acreditado la vulneración del derecho a la pensión del accionante.</p> <p>Reponiendo las cosas al estado anterior a la vulneración del derecho invocado, ordena que la emplazada otorgue al demandante la pensión de invalidez vitalicia por padecer de enfermedad profesional, con arreglo a la Ley 26790, el Decreto Supremo 003-98-SA y sus normas complementarias y conexas, desde el 13 de marzo de 2008, conforme a los fundamentos de la presente sentencia, con el abono de las pensiones generadas desde dicha fecha, más los intereses legales y los costos procesales.</p>

En el Perú la jurisprudencia Constitucional respecto a la protección de las personas con discapacidad física y conforme se puede apreciar en los Expedientes N ° 00513 2016-PA/TC y 05371-2016-PA/TC, es mediante *la acción de amparo para garantizar y restituir los derechos vulnerados de las población con discapacidad física en ámbito laboral que sufre algún tipo de despido, discriminación, movilidad de su cargo*, pues hoy en día en nuestro país estas personas no cuentan con suficiente protección a pesar de existir leyes que amparan a dichas personas y prohibían a los empleados transgredir los derechos laborales de las mismas no se cumplen, siendo ellos de atención

prioritaria para el estado y la comunidad en general. Asimismo, la protección a una pensión vitalicia en razón a la existencia de enfermedad profesional.

1. ¿Cuál es la concepción de “Discapacidad Física” según la OMS?		Código
E1	Es un término que abarca “deficiencia” y “limitaciones”, el primero de ellos enfocado en no poder desenvolverse por sí mismo y el segundo, a la no accesibilidad que padecen.	1) Deficiencia y limitaciones. 2) No poder desenvolverse y la no accesibilidad.
E2	La OMS la entiende como, toda aquella deficiencia que altere el sistema normal del cuerpo humano, sin duda es una concepción fisiológica.	3) Deficiencia del cuerpo humano 4) Concepción fisiológica
E3	La concibe como una toda aquella dificultad que genera determina(s) limitaciones para efectuar ciertas tareas, restringiendo su participación en las actividades vitales que tiene.	5) Dificultad que genera limitaciones para efectuar ciertas tareas.

2. ¿Mediante que dispositivo jurídico el derecho regula la discapacidad?		Código
E1	Mediante la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.	6) Mediante la Convención Internacional sobre las personas con discapacidad.
E2	En el año 2006, exactamente el 13 de Diciembre de 2006 se aprobó la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, dispositivo que regula temas concernientes a la presente investigación	7) Se aprobó la Convención Internacional sobre las personas con discapacidad.
E3	Con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.	8) Con la Convención Internacional sobre las personas con discapacidad.

3. ¿Cuáles son los límites que afronta el derecho laboral respecto a la discapacidad física?		Código
---	--	---------------

E1	El derecho laboral es una rama eminentemente social, esto hace de que sea pensado desde un enfoque mucho más humano, pero la realidad nos muestra un porcentaje bajo respecto a la aceptabilidad de puestos laborales que son realizados por este sector de la población; ello nos hace pensar de que no existe un coherencia con la naturaleza del derecho laboral, que realmente en esta parte del derecho no es tan “social” como parece.	9) El derecho laboral es social. 10) La realidad es baja a la aceptabilidad en puestos laborales. 11) No existe una coherencia con la naturaleza del derecho laboral.
E2	Creo que uno de los límites con los que se vive en el derecho laboral es la falta de inclusión que existe. Seamos sinceros, no estamos preparados para afrontar un rol inclusivo con aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad física.	12) Es la falta de inclusión. 13) No estamos preparados para un rol inclusivo.
E3	El no vivir bajo un clima de igualdad y equidad, esto genera que no existan posibilidades (por decir que son muy pocas hasta donde se conoce) laborales respecto a las oportunidades laborales.	14) El no vivir bajo un clima de igualdad y equidad.

4. ¿Cuáles son los retos que afronta la discapacidad física en el escenario nacional?		Código
E1	Son muchos, uno de ellos es la intolerancia por parte de quienes no tienen este tipo de discapacidades.	15) La intolerancia por parte de quienes no tienen discapacidad.
E2	Vivir en un escenario de “no inclusión” es muy complejo, porque éste no se adapta a quienes posee habilidades diferentes.	16) Vivir en un escenario de no inclusión.
E3	La no igualdad es un aspecto a tener en cuenta respecto al resto que forman parte de la población con discapacidad física.	17) La no igualdad.

5. ¿Qué dice la legislación nacional al respecto? (conforme a la pregunta 4)	Código
---	---------------

E1	En nuestro sistema tenemos la Ley N° 29973, la cual establece la protección de la población con discapacidad.	18) La protección de la población con discapacidad.
E2	En nuestro país tenemos una ley N° 29973 que tiene como finalidad que la persona con discapacidad logre alcanzar su desarrollo e integración social.	19) Que la persona con discapacidad logre alcanzar su desarrollo e integración social
E3	Que mediante la Ley N° 29973 nos indica la protección legal que tienen las personas con discapacidad respecto a su desarrollo e integración social.	20) Protección de las personas con discapacidad respecto de su desarrollo e integridad social.

6. ¿Cuáles son los retos que afronta la discapacidad física en el escenario internacional?		Código
E1	Existen leyes, pero no son suficientes, faltan políticas públicas, proyectos, para la inclusión social, y reducir la discriminación y brindar igualdad de oportunidades.	21) Colombia: falta de políticas públicas, proyectos de inclusión social, discriminación e igualdad de oportunidades.
E2	Falta políticas de inclusión social laboral, falta de igualdad de oportunidades, Discriminación, mayor control, vigilancia y fiscalización del estado a las entidades públicas y privadas.	22) Bolivia falta inclusión social, falta de igualdad de oportunidades, mayor control vigilancia y fiscalización a las entidades.
E3	Falta de programas, proyectos, planes de inclusión social en el ámbito laboral, mayor supervisión del estado a todos sus niveles de municipal, Regional, departamental tanto a las entidades públicas y privadas.	23) Ecuador faltan programas, proyectos, planes de inclusión social en el ámbito laboral.

7. ¿Qué dice la legislación extranjera al respecto? (Conforme a la pregunta 6)		Código
E1	En Bolivia el estado debe promover, proteger y asegurar el goce pleno, de todas las personas con discapacidad, lograr la efectiva inclusión social de las personas con discapacidad en las entidades públicas del Estado en todos sus niveles y en las instituciones	24) En Bolivia el estado en todos sus niveles y entidades privadas son las encargadas de

	privadas; son las encargadas de la inclusión de las instituciones privadas en políticas sociales, culturales, ambientales y económicas para personas con discapacidad. Artículo 2 de la Ley 223 de 2012.	establecer para lograr la efectiva inclusión social y las política sociales.
E2	El caso colombiano establece que las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas que garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artículo 3° literal c), de Ley 1346 de 2009.	25) En Colombia establece que las entidades públicas son responsables de la inclusión real y efectiva. 26) Asegurar todas las políticas, planes y programas
E3	Promover e impulsar la prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral de las personas con discapacidad. Asimismo promover en la sociedad y las instituciones públicas y privadas la inclusión social de las personas con discapacidad y garantizar la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados para el pleno ejercicio de sus derechos. Artículo 3 de la Ley Orgánica de Discapacidades, codificación N° 000.RO/301.	27) Ecuador las instituciones públicas y privadas encargadas de la rehabilitación, habilitación e inclusión social plena y efectivas de las personas con discapacidad.

8. ¿Cuáles son los aspectos fundamentales de la legislación Colombiana?		Código
E1	Mejoras en las políticas de rehabilitación.	Rehabilitación
E2	Fortalecimiento en las políticas rehabilitación.	Rehabilitación
E3	Manejo en los programas de inclusión de las personas con discapacidad física.	Inclusión

9. ¿Cuáles son los aspectos fundamentales de la legislación Bolivia?		Código
E1	El Estado promueve, protege y garantiza a las personas con discapacidad el ejercicio pleno de sus derechos y deberes, en las entidades públicas y privadas y deberán brindar accesibilidad al	Accesibilidad Trato preferente Inmovilidad laboral

	empleo, equiparación de oportunidades, trato preferente, garantizará la inamovilidad laboral, la igualdad de oportunidades, a una remuneración justa y a la inclusión social de las personas con discapacidad, garantizará la protección integral y prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación.	Igualdad Inclusión social Protección integral sanciones
E2	El Estado deberá establecer en las entidades públicas y privadas; la incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo con la finalidad de la habilitación, rehabilitación, prevención y equiparación de oportunidades de las personas discapacitadas.	Planes Programas Proyectos Habilitación Rehabilitación Prevención Equiparación
E3	Comité Nacional de la Persona con Discapacidad y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social sirve para promover y proponer evaluar, controlar y supervisar la ejecución de planes, programas y proyectos en materia de discapacidad; promover y recomendar la creación de instituciones de rehabilitación y/o habilitación y el mejoramiento de las existentes.	Promover Proponer Evaluar Controlar Supervisar

10. ¿Cuáles son los aspectos fundamentales de la legislación Ecuador?		Código
E1	El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad y políticas igualdad de oportunidades y su integración e incorporación social en entidades públicas y privadas. El empleador público o privado, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad. Y están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, y el trabajo que se asigne deberá ser acorde a sus capacidades.	Inclusión social Políticas de Igualdad Integración Incorporación social
E2	Establecer, Organismos de ejecución de políticas, planes, programas y proyectos en los gobiernos nacionales e instituciones públicas o privadas; y garantizar y promover la participación e inclusión social plena y efectiva a dichos planes y programas estatales y privados. La estabilidad laboral, igualdad de oportunidades, igualdad de remuneraciones, participación e inclusión y atención prioritaria. El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de	Participación Planes Programas Estabilidad laboral Igualdad de remuneraciones Atención prioritaria

	Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas.	Inspecciones
E3	El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades y la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará, seguimiento y evaluación de políticas públicas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad. Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la ejecución de las políticas públicas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral a las personas con discapacidad.	Seguimiento Evaluación Políticas publicas Inserción Reinserción Readaptación Reorientación Observar Recomendar Evaluar

CÓDIGOS	FAMILIAS
1,3,5	Deficiencias, limitaciones del cuerpo humano para efectuar ciertas tareas.
6,7,8	Convención Internacional sobre las personas con discapacidad.
9,10	El derecho laboral es social, su realidad es baja a la aceptabilidad en puestos laborales.
12,13,14,16,17	Falta de inclusión, el no vivir bajo un clima de igualdad y equidad.
18,19,20	Protección de la persona con discapacidad y lograr alcanzar su desarrollo e integridad social.
21,25,26	En Colombia, faltan políticas públicas, proyectos, para la inclusión social, y reducir la discriminación y brindar igualdad de oportunidades; y establece que las entidades públicas y privadas son responsables de la inclusión real y efectiva a todas las políticas, planes y programas sociales.
22,24	En Bolivia falta políticas de inclusión social laboral, falta de igualdad de oportunidades, Discriminación, mayor control, vigilancia y fiscalización del estado a las entidades públicas y privadas; y es el Estado en todos sus niveles y entidades privadas son las encargadas de establecer para lograr la efectiva inclusión social y las política sociales.

23,27	Falta de programas, proyectos, planes de inclusión social en el ámbito laboral, mayor supervisión del estado a todos sus niveles de municipal, Regional, departamental tanto a las entidades públicas y privadas; ye estas son las encargadas de la rehabilitación, habilitación e inclusión social plena y efectivas de las personas con discapacidad para el goce efectivo de sus derechos.
-------	---

IV. DISCUSIÓN

- **Respecto a la discapacidad física para el Derecho Laboral nacional y comparado en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.**

La doctrina, la legislación nacional y comparada y los entrevistados han coincidido al establecer sobre en qué consiste la discapacidad física y señalan que es aquella “deficiencia” y “limitaciones”, el primero está enfocado en no poder desenvolverse por sí mismo porque altera el sistema normal del cuerpo humano y el segundo, a la no accesibilidad que padecen, restringiendo su participación en las actividades vitales que tiene. Por lo tanto, es una actividad que resulta de la interrelación entre las personas con deficiencias permanentes y cualquier tipo de obstáculo que limiten o alteren su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. En resultado señalado es congruente con lo establecido por la Real Academia Española (RAE, 2018), que alude a *impedimento o entorpecimiento de actividades cotidianas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas. Asimismo, la Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD, 2012) la define como “...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”. Finalmente el resultado es congruente con lo señalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) que prefiero señalar “persona con discapacidad” en vez de “persona discapacitada”, siendo la expresión internacionalmente aceptada y recomendada para referirse a estas personas.*

- **Respecto de las implicancias de la discriminación en las oportunidades laborales en el marco nacional e internacional, este último en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.**

De acuerdo a la doctrina y de igual manera la legislación nacional e internacional, se puede determinar que las implicancias de la discriminación en las oportunidades laboral son de alcance social, económico y político, que tiene efectos en la sociedad, estado y la familia. Asimismo la falta de tolerancia, de políticas de inclusión y de igualdad, por lo tanto estas personas sufren las consecuencias de discriminación que generan gran perjuicio moral, psicológico y económico.

Asimismo se puede decir que la legislación nacional e internacional afronta retos respecto de las personas con discapacidad, falta de políticas públicas, falta de proyectos y planes de inclusión social laborales, y mayor igualdad de oportunidades y son las entidades públicas y privadas las encargadas de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, y además de promover e impulsar la prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral de las personas con discapacidad, y finalmente son ellas mismas las encargadas de vigilar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación.

El resultado antes mencionado se relación con lo señalado por el Consejo Económico y Social de la ONU, en su programa de “Incorporación de la perspectiva de la discapacidad en el programa de desarrollo”, señala que: “Los estudios han demostrado que en los países en desarrollo, entre un 80% y un 90% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están desempleadas, en tanto que en los países industrializados esta cifra oscila entre el 50% y el 70%. El acceso a la educación y la capacitación, los planes de microcrédito y las oportunidades empresariales, las políticas de recursos humanos inclusivas y no discriminatorias, las instalaciones adecuadas en el lugar de trabajo y las leyes contra la discriminación son algunos de los factores principales que contribuyen a la creación de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para las personas con discapacidad. A menudo los empleadores se resisten a emplear personas con discapacidad porque creen que éstas no estarán en condiciones de cumplir satisfactoriamente sus tareas y obligaciones y aumentarán los costos de mano de obra es necesario contemplar los derechos de las personas con discapacidad desde una perspectiva comprensiva y social” De acuerdo a las cifras proporcionadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), aproximadamente 650 millones de personas vive con algún tipo de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental, lo que representa el 10% de la población mundial. Según afirma la OMS, factores como el incremento constante de la población, sobre todo de los mayores de 65 años de edad, y la ampliación de la expectativa de vida conducen a que la población con discapacidad también esté

en aumento; pese a lo cual, **continúe siendo una de las realidades menos visibles para las políticas públicas.**

- Respecto a la jurisprudencia comparada de los Tribunales Constitucionales en el periodo 2015-2016 de los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.

De acuerdo a la jurisprudencia constitucional del Perú se determina que la protección de las personas con discapacidad física, es mediante la acción de amparo para garantizar y restituir los derechos vulnerados de las población con discapacidad física en ámbito laboral que sufre algún tipo de despido, discriminación, movilidad de su cargo, a pesar de existir leyes que amparan a dichas personas y prohibían a los empleados transgredir los derechos laborales de las mismas no se cumplen, siendo ellos de atención prioritaria para el estado y la comunidad en general. Similar protección se constata en temas previsionales referido a pensión de invalidez por enfermedad profesiona.

Por otra parte la jurisprudencia extranjera (*Colombia*) señala que la protección a las que concurren las personas con discapacidad cuando se vean afectadas sus derechos en el ámbito laboral es la *acción de tutela*, es un medio más efectivo para proteger como para restituir los derechos vulnerados, como pueden ser el derecho al mínimo vital, al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada. Si bien es cierto existe leyes que se supone que deben de proteger, pero esto solo queda en papel mas no se aplican a la realidad social, pues siempre existe la vulnerabilidad de sus derechos de estas personas en un porcentaje más elevado que de las personas con las capacidades normales.

Siguiendo con la jurisprudencia comparada (*Bolivia*) se determina que la protección y el mecanismo que se le otorga a las personas con discapacidad en el ámbito laboral es recurrir a un *proceso de amparo constitucional*, siendo un mecanismo más efectivo para hacer valer sus derechos frente a la vulneración de los mismo, por parte del empleador; entre los más afectados o vulnerados son los siguientes derechos: a un trabajo digno, a la igualdad, a la protección de las personas con discapacidad, a la estabilidad e inamovilidad laboral; y a los

principios de legalidad y seguridad jurídica. Por lo tanto estas personas con cierta discapacidad son igual que los demás y merecen protección e igualdad.

Y finalmente en la misma línea jurisprudencial (Ecuador) se puede determinar que para garantizar y proteger a las personas con discapacidad físicas existe dos mecanismos que pueden ser utilizados, la primera la Acción de amparo constitucional, y la segunda la Acción de protección Constitucional, ambas tienen el mismo fin la protección de los derechos fundamentales de las personas.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a nuestro *objetivo general* se concluye que la protección que le se les otorga a los trabajadores discapacitados tanto en el ámbito nacional como internacional y jurisprudencial, es mediante la Constitución de cada país, leyes de las personas discapacitadas, Código del Trabajo, Reglamentos, dentro de ellas se encuentran diversos mecanismos de protección de ámbito administrativo y jurisdiccional.

Respecto al *primer objetivo específico*, se concluye que a discapacidad física consiste en aquella “deficiencia” y “limitaciones”, el primero está enfocado en no poder desenvolverse por sí mismo por que altera el sistema normal del cuerpo humano, y el segundo a la no accesibilidad que padecen, restringiendo su participación en las actividades vitales que tiene. Pues, son deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente o parciales que pueden verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Respecto del segundo *objetivo específico*, se concluye que las implicancias de la discriminación laboral de acuerdo a la doctrina y la legislación nacional e internacional, son de alcance social, económico y político, que tiene efectos en la sociedad, Estado y la familia. Por lo tanto, estas personas con discapacidad sufren las consecuencias de discriminación que generan gran perjuicio moral, psicológico y económico. Además, hoy en día faltan políticas públicas, falta de proyectos y planes de inclusión social laborales, y mayor igualdad de oportunidades y son las entidades públicas y privadas las encargadas de la inclusión real y efectiva de sus derechos de las personas con discapacidad, y de también de promover e impulsar la prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral de las personas con discapacidad, y finalmente son ellas mismas las encargadas de vigilar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación.

Respecto al *tercer objetivo específico*, se concluye que en la jurisprudencia nacional y comparada la protección de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral es mediante la **acción de amparo** en el Perú, **acción de tutela** en Colombia, **acción de amparo** en Bolivia, **acción de protección extraordinaria y acción de amparo** en Ecuador, siendo los más efectivos para proteger y hacer valer sus derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, ambas tienen el mismo fin la protección de los derechos fundamentales de las personas y restituir los derechos vulnerados de las población con discapacidad física en ámbito laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Mi recomendación es que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Municipalidades y Gobiernos Regionales, promuevan, gestionen, implemente, controlen, evalúen, supervisar, fiscalicen, políticas públicas, planes, programas y proyectos de inclusión laboral para las personas con discapacidad.
- Por otro lado se recomienda a Ministerio de Trabajo y promoción del empleo así como también a la autoridad Nacional del Servicio Civil y al Consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad, tener mayor fiscalización en cuanto al estricto cumplimiento de la cuota del empleo de las personas con discapacidad en los ámbitos público y privado tal como se establece en el artículo 49 de la ley N° 29973 y los artículos 54 y 56 del Decreto 002-2014-MIMP, en caso de incumplimiento se aplique las multas correspondiente.

REFERENCIAS

- ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL , 14716-2016-35-AAC (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE BOLIVIA 2016).
- ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL, 17405-2016-35-AAC (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE BOLIVIA 2016).
- ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL, 5371-2016-PA/TC (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ 2016).
- ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL, 513-2016-PA/TC (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERU 2016).
- ACCIÓN DE TUTELA , 40-2016 (CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA 2016).
- ACCIÓN DE TUTELA, 320-2016 (CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA 2016).
- ACCIÓN EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN, 133-2016-SEP-CC (CORTE CONSTITUCIONAL DE ECUADOR 2016).
- CABRERA LETONA, S. M. (2004). *INSERCÓN EN EL MERCADO LABORAL GUATEMALTECO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. GUATEMALA: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR.
- Carrillo, E. D. (2014). *Integración Laboral de personas con discapacidad en el Sistema Laboral de la localidad de Huancavelica durante*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- COHEN LOMBARDI, J. (2007). *MECANISMOS DE MERCADO LABORAL*. MEXICO: MEXICO.
- CONSTITUCIÓN DE BOLIVIA. (25 de ENERO de 2009). BOLIVIA.
- CONSTITUCIÓN POLITICA. (20 de OCTUBRE de 2008). ECUADOR.
- DE LEON RODAS, A. P. (2014). *EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES*. GUATEMALA: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR.
- EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN, 258-2015-SEP - (CC CASO N° 2184-11-EP 16) (CORTE CONSTITUCIONAL DE ECUADOR 2015).
- Frers, M. A. (2009). *Los Derechos Laborales de Rango Constitucional*. Lima: PUCP.
- GARCIA TOMA, V. (2013). *La reforma constitucional en el Perú: implicaciones y retos*. LIMA: UNIVERSIDAD DE LIMA.
- GENERAL LEY DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD . (2012). LIMA, PERU .
- La ley Orgánica de Discapacidades, codificación N° 000.RO/301 . (s.f.).
- LEGISLADOR. (2012). LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD . LIMA , PERU.
- LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD . (01 de MARZO de 2012). BOLIVIA.
- LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. (2012). LIMA, PERU.
- LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. (02 de MARZO de 2012). BOLIVIA.
- LEY N° 1678. (05 de DICIEMBRE de 1995). BOLIVIA.

- LGPD. (2012). *LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. LIMA: LIMA.
- Medina, S. F. (2014). *Derecho Fundamental de Protección al Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Santiago: Universidad de Chile.
- OMS. (24 de Enero de 2018). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Pla Rodriguez, A. (1990). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. URUGUAY: COSMOPOLIS.
- RAE. (2018). *DICCIONARIO*. ESPAÑA: ESPAÑOLA.
- REGLAMENTO DE LA LEY N° 223 . (12 de FEBRERO de 2014). BOLIVIA.
- RELACION LABORAL, 1124-2001 (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 15 de 09 de 2001).
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2001). *REGIMEN LABORAL - ANALISIS COMPARATIVO*. LIMA: GACETA JURIDICA.
- Uceda, L. A. (2015). *La Discapacidad como factor de Discriminación en el Ámbito Laboral* . Madrid: Univerdidad Complutense de Madrid.
- Umeres, L. M. (2011). *Análisis y Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Zúñiga, C. C. (2009). *La protección de datos del trabajador frente a las posibilidades de control del empleador*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

ANEXOS

GUÍA DE ENTREVISTA

FECHA: 01 de junio de 2018

Explicar en qué consiste la discapacidad física para el Derecho Laboral nacional y comparado en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.

1. ¿Cuál es la concepción de “discapacidad física” según la OMS?
2. ¿Cuál es la concepción que tiene el derecho respecto a discapacidad física?
3. ¿Cuáles son los límites conceptuales que tiene el derecho laboral respecto al término discapacidad física?

Explicar las implicancias de la discriminación en las oportunidades laborales en el marco nacional e internacional, este último en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.

4. ¿Cuáles son los retos que afronta la discapacidad física en el escenario nacional?
5. ¿Qué dice la legislación nacional al respecto? (Conforme la pregunta 4)
6. ¿Cuáles son los retos que afronta la discapacidad física en el escenario internacional?
7. ¿Qué dice la legislación extranjera al respecto? (Conforme a la pregunta 6)

Analizar la naturaleza jurídica en la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales en el periodo 2015-2016 de los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.

8. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la legislación Colombiana?
9. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la legislación Boliviana?
10. ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la legislación Ecuatoriana?

Explicar los avances de las regulaciones en el derecho comparado frente a los casos de discriminación por discapacidad sobre la realidad Colombiana, Boliviana y Ecuatoriana.

11. ¿Qué casos emblemáticos conoce en la legislación comparada?
12. ¿Cuál es el tratamiento que reciben estos?
13. ¿Cree viable implementarlo en nuestra legislación nacional?

OBSERVACIONES:

Es propicia la oportunidad para agradecerle por su participación en la aplicación del presente instrumento de investigación.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN LA JURISPRUDENCIA COMPARADA DE LOS TRIBUNALES CONSTITUCIONALES 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
<p>Formulación de Problema: ¿De qué manera se protege a los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales de Colombia, Bolivia y Ecuador en el periodo 2016?</p>	<p>GENERAL: - Determinar de qué manera se protege a los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales de Colombia, Bolivia Ecuador en el periodo 2016.</p> <p>ESPECÍFICOS: - Explicar en qué consiste la discapacidad física para el Derecho Laboral nacional y comparado en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador. - Explicar las implicancias de la discriminación en las oportunidades laborales en el marco nacional e internacional, este último en los países de Colombia, Bolivia y Ecuador. - Analizar la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales en el periodo 2016 de los países de Colombia, Bolivia y Ecuador.</p>	<p>CAPÍTULO I: “CONCEPTO DE DISCAPACIDAD FISICA”</p> <p>CAPÍTULO II: “PROTECCIÓN A TRABAJADORES DISCAPACITADOS”</p> <p>CAPÍTULO III: “PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES DISCAPACITADO EN LA JURISPRUDENCIA COMPARA DE LOS TRIBUNALES CONSTITUCIONALES DE PERÚ, COLOMBIA, ECUADOR, BOLIVIA”</p>	<p>Se protege a los trabajadores discapacitados en la jurisprudencia comparada de los tribunales constitucionales de Colombia, Bolivia y Ecuador en el periodo 2016 otorgándoles una protección eficiente.</p>	<p>Enfoque Cualitativo</p>	<p>Diseño de Investigación: Jurídico Descriptivo Método de análisis de dato: Cualitativa - Descriptiva</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Tipo de Investigación: Enfoque Cualitativo</p> <p>Diseño de Investigación: Jurídico Descriptivo Estudio de Casos</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Técnica: Entrevista. Análisis de documentos.</p> <p>Instrumentos.- Guía de entrevista. Guía de documentos (sentencias).</p>