



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO

**Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo
discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA**

AUTORA:

Diana Carolina Medina Díaz de Capcha

ASESOR:

Mg. César Augusto Israel Ballena

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Constitucional

Lima- Perú

2017

Página del Jurado

Dr. Vildoso Cabrera Erick Daniel
Presidente

Mg. Castro Rodriguez Liliam Lesly
Secretario

Mg. Israel Ballenas César Augusto
Vocal

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo incondicional,
por enseñarme que nunca debo rendirme
a pesar de los obstáculos

A mi esposo por acompañarme a lo largo
de este camino y darme aliento a seguir

A mi Fernando por ser la inspiración de mi
vida, el motivo para culminar mi carrera

A todas las mujeres que luchan a diario
por sacar adelante a sus hijos

Agradecimiento

A Dios por siempre estar presente en mi vida

A mi asesor por brindarme sus conocimientos y apoyo constante

A las personas que ayudaron de una u otra forma a hacer posible la elaboración de la presente tesis

Declaratoria de autenticidad

Yo, Diana Carolina Medina Díaz de Capcha, con DNI N° 44872396, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la presente tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La presente tesis no ha sido auto-plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados. Por tanto, los resultados que se presentan en esta tesis se constituirán como aportes a la realidad investigada.

En tal sentido, de identificarse fraude, auto-plagio, piratería o falsificación, asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviniera, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre de 2017

Diana Carolina Medina Diaz de Capcha
DNI N°44872396

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**Ausencia normativa laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016**”, la misma que someto a vuestra consideración y que tiene como propósito determinar qué efectos jurídicos y consecuencias ocasiona la ausencia normativa relacionada a las madres trabajadoras que tiene bajo su cuidado a un hijo discapacitado.

Asimismo, la presente tesis, está estructurado de la siguiente manera, en la parte introductoria se consignan la aproximación temática, trabajos previos o antecedentes, teorías relacionadas al tema y la formulación del problema estableciendo en este el problema de investigación, los supuestos y objetivos jurídicos. En la segunda parte se abordó el marco metodológico en el que sustentó el trabajo como una investigación desarrollada en el enfoque cualitativo, anexándose el diseño de la entrevista y análisis documental, seguido de los resultados la que permitirá redactar las conclusiones y recomendaciones, respaldos con la bibliografía y sus respectivos anexos.

La autora

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
Aproximación temática	2
Trabajos previos	4
Teorías relacionadas al tema	11
Formulación del problema	18
Justificación del es estudio	18
Objetivos	19
Supuesto jurídicos	20
II. MÉTODO	21
2.1 Tipo de investigación	22
2.2 Diseño de investigación	22
2.3 Caracterización de sujetos	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5 Métodos de análisis de datos	24
2.6 Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización	25
2.7 Aspectos éticos	26

III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	48
ANEXOS	52
Matriz de consistencia	53
Instrumentos	55
Validación de Instrumentos	93

Resumen

La presente tesis se basó en la ausencia normativa laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016, tuvo como objetivos determinar cuáles son los efectos jurídicos y las consecuencias que esta problemática ocasiona; se logró los objetivos utilizando el método básico, de nivel descriptivo y enfoque cualitativo, mediante las técnicas de recolección de datos como la entrevista y la ficha de análisis documental, las mismas que se realizaron a Personal Naval que ejercen los cargos idóneos relacionados a la Administración de Personal, con diferentes condiciones como padres, madres, solteras, solteros, madres con hijos discapacitados, a fin de ver qué puntos de vista tienen y si están de acuerdo según su condición. Como resultado, se obtuvo que las personas son conscientes de lo que significa ser madre trabajadora con hijo discapacitado, desconocen normas que la amparen y que deben armonizarse las responsabilidades familiares con las profesionales; por tal motivo, en lo que respecta a la conclusiones se consideró que el Estado debe tomar un rol activo en el reto de armonizar las responsabilidades familiares con las laborales, velando por la protección a la maternidad y el interés superior del niño y al discapacitado regulado en la Constitución y tratados internacionales.

Palabras claves: madre trabajadora, hijo, discapacitado, vulneración, armonizar

Abstract

This thesis was based on the absence of labor regulations for working mothers with disabled children in the Navy of Peru, 2016, whose objectives were to determine what are the legal effects and the consequences that this problem causes. The objectives were achieved using the basic method, descriptive level and qualitative approach, using data collection techniques such as the interview and the document analysis file, which were carried out to Naval Personnel who exercise the appropriate charges related to the Administration. of Personnel, with different conditions such as fathers, mothers, single women, singles, mothers with disabled children, in order to see what points of view they have and if they agree according to their condition. As a result, it was obtained that people are aware of what it means to be a working mother with a disabled child, are unaware of norms that protect her and that family responsibilities should be harmonized with professionals; for this reason, with regard to the conclusions it was considered that the State should take an active role in the challenge of harmonizing family responsibilities with work, ensuring the protection of motherhood and the best interests of the child and the regulated disabled in the Constitution and international treaties.

Keywords: working mother, son, disabled, violation, harmonize

I. INTRODUCCIÓN

Aproximación temática

Son muchas las personas con discapacidad a nivel mundial y con el pasar del tiempo será una preocupación mayor, es común ver en la mayoría de los grupos familiares algún integrante discapacitado, por eso no debemos ser indiferentes a esta realidad.

A nivel internacional, desde mayo de 2008, se crea la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la misma que en su preámbulo X, considera a la familia como cédula básica de la sociedad y como eje principal para el cuidado y protección de las personas con discapacidad; asimismo, también considera que cada Estado debe proteger a la familia pues es el medio donde las personas discapacitadas pueden desarrollar plenamente sus derechos en igualdad de condiciones.

Cuando hablamos de discapacidad no solo significa hablar de salud, sino también es un tema de inclusión y de derechos, estas personas, la mayoría no pueden desarrollarse por sí solas necesitan de cuidados permanentes, de alguien que los apoye en su vida diaria, es la familia responsable de cuidar a sus parientes con discapacidad pero que pasa si aquel familiar ya sea padre o madre decide ejercer su derecho a trabajar, como pedir tolerancia en su centro de labores si no hay normas que te respalden, como el empleador puede acceder a apoyarte si no hay nada que te avale.

El Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, señala que, dentro de un área laboral todos deben trabajar en igualdad de condiciones, teniendo los mismos derechos y deberes; es por eso que cada Estado dentro de su política nacional debe incluir beneficios para que todos los trabajadores con responsabilidades familiares ejerzan su derecho laborales sin ser discriminados y sin afectar sus responsabilidades familiares y profesionales.

Muchos son los países que se han preocupado y han incluido dentro de su normativa el velar por el discapacitado y sus familiares, claro está que no solo estamos buscando proteger y dar una vida de calidad a las personas que presenten

discapacidad, sino también se busca velar por los derechos de las personas que cuidan y entregan su vida al cuidado de los parientes que lo necesiten, muchas leyes hablan sobre la protección, inclusión dentro de la sociedad, buscan darle tranquilidad dentro del hogar pero nadie se ha dado cuenta aún qué son de esas personas que en forma desinteresada tratan de sacar adelante a la persona discapacitada.

Chile, después de la creación de la Ley que regula los derechos de las personas discapacitadas, busca terminar con los obstáculos laborales de los trabajadores que tienen a su cargo hijos discapacitados, incorporando dentro del artículo 199 los incisos quinto, sexto y séptimo donde incluye permisos laborales a los padres o madres que tengan a su cuidado un hijo discapacitado que no sea autovalente, con el fin de lograr su integración total dentro de la sociedad.

Argentina, en el año 2014, hizo efectiva la ley que autoriza la reducción de un 25% de horas laborables para los padres de niños discapacitados, con el fin de que los padres tengan más tiempo para su cuidado y cuyo beneficio será dado después de que retornen de la licencia por maternidad o paternidad, haciéndose extensiva a las familias que hayan adoptado a niños con esta condición.

En el Perú, si bien se ha buscado velar por la protección de las personas con discapacidad, no existe una estadística real de las personas discapacitadas, sin embargo el índice más confiable y consistente es el realizado en el 2012 por el Instituto Nacional de Estadística e Informática el cual arrojó que el 5,02% de la población total era discapacitada.

El Estado peruano ampara y protege a la persona discapacitada, mencionándola en sus artículos 1° y 7°, y es el encargado de velar por el respeto de sus derechos, de su dignidad y debe acogerse a un régimen de protección, atención, readaptación y seguridad, como persona humana.

Para garantizar el acatamiento de estos artículos promulgó la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con el fin de garantizar sus derechos e incentivar a su desarrollo e inclusión dentro de todos los ámbitos de la sociedad.

Si bien el Estado ha buscado promover la protección, interacción y respeto de sus derechos no se ha tenido en cuenta quien velará por ellos, cómo la madre o padre velará por sus derechos y brindará las necesidades básicas para su existencia si como ya se sabe en algunos casos necesitan cuidados especiales para poder vivir.

Todavía no somos conscientes que vivir con un hijo o una hija discapacitado demanda la adaptación de la vida de la madre a los cuidados diarios y su atención permanente, ya sea a nivel de su salud, o simplemente a su rutina diaria, cuidados de higiene personal, la vestimenta, ir al baño, actividades que para otros pueden ser comunes y fáciles de realizar para estas personas son actividades complejas que no pueden ser eludidas.

En el Perú, en material laboral todavía no se consideran las situaciones que a diario deben enfrentar la madre trabajadora que tiene bajo su cuidado a un hijo discapacitado se encuentra en desamparo legal, toda vez que no existe una normativa legal que pueda definir cuáles son los derechos a los cuales puedan ampararse.

En algunos casos, los trabajadores que tienen estas responsabilidades familiares muchas veces son apoyadas por su empleador quien a juicio personal les concede el permiso necesario, que puede provocar incomodidad dentro del ambiente laboral generando en muchas suspicacias, malos entendidos, chantajes, pérdida de beneficios, reducción del sueldo lo que afecta directamente la evaluación de desempeño y la posibilidad de alcanzar mejoras.

El Estado busca proteger y respeta los derechos de los discapacitados, pero no se ha tomado en cuenta que estos en muchos casos viven con condiciones especiales que lo limitan a interactuar con el mundo, que necesitan de alguien más que lo cuide, por eso es necesario velar por los derechos de la madre trabajadora con hijo discapacitado, pues es quien velará por su cuidado, por darle la vida que necesitan.

Trabajos previos

Los trabajos previos o antecedentes de la investigación son investigaciones anteriores relativas al tema, que puede ser bastante similar o relacionados, de modo que pueda dar referencia sobre el estado de arte del problema objeto de

investigación. En el ámbito nacional se evidencia que sobre los derechos laborales de la madre trabajadora con hijos discapacitados existe poca o nada de investigaciones, por lo que se tomaron solo las más posiblemente vinculadas, sin embargo, a nivel extranjero el tratamiento de esta figura es un poco más, por lo que se extraen las fracciones más relevantes o se resume lo que sea relacionado al presente estudio, siendo los antecedentes, entonces, los siguientes:

Sánchez (2005) en su tesis titulada “La inamovilidad como protección a la mujer trabajadora en estado e embarazo o lactante en la legislación laboral guatemalteca” sustentada en la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a conferírsele el grado académico de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, desarrolló la investigación, del cual se puede extraer los siguientes aspectos relevantes:

[...] Antes de que comenzara la globalización de la economía, la legislación laboral hacía más difícil su aplicación como una rama de la legislación existente; hoy, con el avance y la consolidación de este fenómeno económico, será aún más difícil tener en cuenta el derecho considerado como protección del sector laboral como parte del sistema jurídico actual, ya que no está libre de los efectos de lo relacionado con el fenómeno económico. (p. 19)

Las circunstancias en cómo va la economía dentro de una sociedad, es la que motiva a que no solo el hombre sea quien lleve el sustento al hogar, la crisis económica se acrecienta y motiva también a la mujer a salir a trabajar, ya no solo se cree que la mujer debe estar en el hogar al cuidado de sus hijos, sino también se le considera pieza importante para cubrir los gastos económicos del núcleo familiar, ya desde las guerras mundiales se apreciaron un cambio importante en el rol de la mujer, mientras que los hombres combatían, la mujeres eran las encargadas de llevar el sustento al hogar, significando una revolución entre los hombres y mujeres para conseguir la igualdad de oportunidades dentro del ámbito laboral.

Desde esa fecha hasta la actualidad, ha sido una lucha constante por alcanzar la igualdad y la integración total de la mujer dentro del ámbito laboral, existen barreras sociales pues debe tener en cuenta que ser mujer también significa ser madre, rol importante que debe ir de la mano con ser trabajadora.

Legislativamente hay una preocupación permanente de legislar para proteger a las mujeres que trabajan durante el embarazo y la lactancia materna, ya que ha sido médicamente probado para salvaguardar la salud de la madre trabajadora y la salud del nuevo ser que está a punto de nacer o ya nace. (Sanchez, 2005, p. 69)

Recomienda que el Estado legisle en el sentido que toda mujer trabajadora embarazada sin necesidad de previo aviso a su empleador de estar en tal estado, gozará del derecho a no ser despedida y bastará que, médicamente se pruebe que la gravidez viene con fecha anterior al día en que se efectuó el despido para gozar de dicho derecho. (Sanchez, 2005, p. 71)

Tomando en consideración la investigación citada se puede señalar que si para amamantar al menor –ser humanos que no puede valerse por sí mismo y requiere atención de otra persona para desarrollarse como tal- hay legislación que permite a la madre y exige al empleador proporcione o conceda tiempo prudencial para que pueda atender al menor, entonces, al tratarse de hijos discapacitados, al igual que los lactantes –ser humanos que no puede valerse por sí mismo y requiere atención de otra persona para desarrollarse como tal, entonces no existe fundamento alguno para negárselo aquello, por cuanto se trata de la protección de una ser humano que debe tener igualdad y promoverse dicha situación a través de la legislación y correcta ejecución del mismo.

Correa (2010), en su tesis titulada “Los Derechos de la Mujer Madre Trabajadora en el magisterio de S.S. Juan Pablo II” sustentada en la facultad de Derecho de la Universidad de Chile, para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, afirma que:

En la sociedad de hoy, observamos que la mujer asume tareas de orden familiar y en el trabajo con características diferentes de los hombres. Esta dualidad de actividades se debe al hecho de que mantiene la importancia y la colaboración fundamental que la mujer lleva a cabo dentro de la familia y que, por otra parte, el mundo moderno anima y obliga a la mujer a salir y buscar trabajo fuera y es contra esta combinación de actividades que nos enfrentamos con el problema de cómo armonizar nuestra legislación y nuestra organización del trabajo a favor de la mujer, sin abandonar a su destino la familia, la institución y la célula básica de la sociedad. (p. 5)

Si bien antes se creía que la mujer solo realizaba el rol de madre y tenía que estar al cuidado de su hogar y sus hijos, hoy se cree que ya el bienestar familiar también depende de la entrada económica que haya, el cambio y la globalización han ocasionado un nuevo rol para la mujer, que se origina como producto de buscar el bienestar económico en un mundo donde la economía es inestable.

Respecto a la sociedad, el trabajo también influye en su constitución y fortalecimiento. La sociedad -también puede tratarse de una nación- al ser el conjunto de las familias a las que cada hombre pertenece y se van sucediendo de generación en generación, es en cierto sentido, “no solo la gran educadora de cada hombre, aunque indirecta (....) también una gran encarnación histórica y social del trabajo de todas las generaciones.” Por esto es que el hombre puede conjugar su identidad como ser humano con su pertenencia a la sociedad y/o nación. Y también toma conciencia de poder contribuir mediante su trabajo al incremento del bien común de la gran familia que conforma la sociedad. (Correa, 2010, p. 12)

La Iglesia a través del tiempo, especialmente desde la Encíclica *Rerum Novarum* del Papa León XIII ha mostrado su preocupación sobre la problemática del trabajo en nuestros tiempos y la importancia que el trabajo humano tiene para el desarrollo y dignidad del hombre, la familia y la sociedad. Juan Pablo II no se ha quedado ajeno a esta preocupación del mundo entero y, durante su pontificado en las que publicó encíclicas sociales, discursos, homilías, mensajes y otros, también se ha preocupado del trabajo y las implicancias que tiene para la sociedad. Dentro de éste ámbito ha mostrado su preocupación en el trabajo de la mujer, su inserción al mundo laboral y como todo ello repercute en la maternidad y la familia y los derechos que de ella afloran. (Correa, 2010, p. 116)

Es difícil conciliar la responsabilidad familiar con las responsabilidades laborales, es difícil conciliar los horarios escolares con los horarios del trabajo, encontrar un trabajo cerca al núcleo familiar, los horarios poco flexibles, ocasionando la desprotección de los hijos dentro del hogar y muchas veces producir la disfuncionalidad del hogar y posible separación de sus miembros.

Los cambios constantes en la economía han ocasionado que el trabajo no sea un derecho sino una necesidad, una obligación para poder vivir, satisfacer las

necesidades básicas del núcleo familiar, es por eso que el Estado debe buscar la forma de armonizar las responsabilidades familiares con las laborales, no buscando un trato especial sino flexibilidad para poder realizar ambos roles sin que exista conflicto.

En tal sentido se precisa que, no existe una obligación jurídica de trabajar, pero, la gran mayoría de la gente tiene la necesidad de hacerlo para subsistir, de modo que las circunstancias de la vida misma señalen cierta coerción o exigencia. Además, el sistema legal ofrece algunas ventajas a quienes trabajan, es decir, a aquellos que contribuyen con sus esfuerzos para crear riqueza en la sociedad. (Marcenaro, 2009, p. 36)

Para encontrar igualdad de oportunidades en lo laboral debemos tener en cuenta a la mujer en su rol de madre y protectora de sus hijos, actualmente existen convenios, tratados internacionales que buscan acabar con las barreras que tienen las mujeres dentro del ámbito laboral, pero todavía es la sociedad quien no acepta que ser madre es un rol difícil y más aún cuando es cabeza de hogar.

Los hijos son elementos importantes dentro de la familia, los niños son protegidos por la normativa legal, se busca su cuidado y protección y se les trata como pieza frágil que debe ser respetada, ya lo dice el Convenio sobre los Derechos del Niño que reconoce una serie de derechos para el niño, niña y adolescente, recogidos por nuestro Código de los Niños, Niñas y Adolescentes donde expresa que todas las decisiones a adoptarse deben girar sobre el principio superior del niño.

En la actualidad, todo avanza rápidamente nuestra vida corre a la par del cambio de la economía, la globalización, la política, hemos olvidado vivir en familia, velar por el prójimo, se crean leyes supuestamente para proteger a la persona pero son simplemente para dar cumplimiento a los tratados internacionales a los cuales somos parte, el empleador ya no ve las necesidades de su trabajador – aunque esté normado – solo le interesa cubrir sus propias necesidades, es difícil conciliar las responsabilidades laborales y la vida de familia a pesar de existir un sinnúmero de normas que hablan sobre el respeto de la persona y su dignidad.

La mujer, es madre cuida de sus hijos y que pasa cuando uno de sus hijo es discapacitado y que pasa si tiene que laborar para poder solventar las necesidades del hogar, al ejercer su derecho a laborar es una trabajadora con responsabilidades familiares, ven limitada sus opciones para alcanzar un empleo remunerado, permanente, con miras a alcanzar ascensos, debido a estas responsabilidades; por tanto, esta situación las coloca en una situación de desigualdad y vulneración de derechos pues muchas veces se toma en cuenta para contratarlas en algún trabajo, con solo ser mujer el empleador ve mucha dificultades y obstáculos.

El problema se agrava más cuando la mujer tiene que afrontar sola la mantención de su familia, el hijo discapacitado queda desprotegido, su cuidado se torna mínimo y parcial, ocasionando que este no logre su desarrollo e integración dentro de la sociedad, ya no podrá ir a sus terapias y citas médicas, donde queda la protección al discapacitado y sus familiares.

Alberoni (2013), en su investigación titulada “Impacto del nacimiento de una persona con discapacidad en la estructura familiar” para optar el título de Trabajadora Social, en la Universidad Nacional de Cuyo (Argentina), siguiendo el método cualitativo, manifiesta que:

Cada familia se construye como puede; no es un producto ideal, sino real, con logros y frustraciones. En cada familia se tejen relaciones de interacción, de comunicación, de poder. Tiene un papel central en la construcción de la identidad, de la subjetividad, como un espacio primario de socialización, indispensable para el crecimiento humano.
(p. 12)

Se dice que la Familia es el ente principal para que la persona con discapacidad pueda interactuar dentro de la sociedad, es por eso que [...] es la unidad colectiva natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a recibir protección de la sociedad y del Estado y que las personas con discapacidad y sus familias deben recibir la protección y asistencia necesarias para que las familias puedan ayudar a las personas con discapacidad a disfrutar plenamente de sus derechos. términos iguales. (Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, 2008, p.4)

Para que la persona discapacitada pueda disfrutar de todos los derechos que la legislación de los diferentes países han regulado debe tener como apoyo fundamental a su familia y por ende a su madre como cuidadora leal que le permita desarrollarse y disfrutar su vida.

La discapacidad está relacionada con las limitaciones físicas, emocionales y sociales cuya dificultad obliga a que estos sean dependientes de diversos dispositivos o personas para realizar sus actividades e interactuar con su medio; en ese sentido, a pesar de todas las leyes y tratados nacionales e internacionales los discapacitados continúan encontrando obstáculos para desarrollar su vida social.

En el Perú, con el fin de amparar a la Persona con discapacidad ha aprobado la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad, en cual en el artículo 5°, expresa que “el Estado reconoce el rol de la familia en la inclusión y participación efectiva en la vida social de la persona con discapacidad”; de otra parte, el artículo 1° de la Ley N° 28542, Ley de fortalecimiento de la familia, considera a la familia como eje principal para el desarrollo de las personas que la conforman, interactuándolas entre sí y desarrollándola en igualdad de derechos y en su artículo 2° indica que el Estado debe dictar e incluir dentro de su normativa disposiciones que ayuden al desarrollo de dicha función.

En ese contexto, si vemos el rol de los integrantes de la familia, la madre por su naturaleza responsable de cuidar y velar por los hijos es quien asume la responsabilidad en los casos que unos de los integrantes de la familia nazca discapacitado o con una condición especial, en muchas ocasiones es quien asume la cabeza del hogar y por ende tiene el deber de trabajar y llevar el sustento económico a los integrantes de su familia que son su responsabilidad.

Son muchos los casos donde las madres trabajadoras que tienen estas responsabilidades familiares son apoyadas por su empleador quien a juicio personal les concede el permiso necesario, que puede provocar incomodidad dentro del ambiente laboral generando suspicacia, malos entendidos, chantajes, pérdida de beneficios, reducción del sueldo lo que afecta directamente la evaluación de desempeño y la posibilidad de alcanzar mejoras.

Marcenaro (2009), en su investigación sobre “Los Derechos Laborables de rango constitucional”, para optar el Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional, manifiesta que:

El campo de protección al que hay que referirse en el caso de la trabajadora es el relativo a su condición de madre y en la medida en que derivan del nacimiento y crianza de los hijos. Estas circunstancias diferenciadas justifican derechos especiales tales como: la necesidad de un descanso obligatorio con ocasión de la maternidad y la protección contra la posibilidad de despido como consecuencia de esa circunstancia y las asignaciones para la lactancia materna. (p.39)

El Estado busca impulsar la protección del discapacitado y su integración en la sociedad, pero no se ha tomado en cuenta que estos en muchos casos viven con condiciones especiales que lo limitan a interactuar con el mundo, que necesitan de alguien más que lo cuide, por eso es necesario velar por los derechos de la madre trabajadora con hijo discapacitado, pues es quien será responsable de sus cuidados y por darle la vida que necesiten.

Teorías relacionadas al tema

Analizaremos los diferentes conceptos o teorías relacionadas a la presente investigación:

La persona discapacitada, es toda aquella que tiene limitaciones para interactuar en su medio, no puede cumplir a cabalidad sus funciones y en muchas ocasiones necesita de alguien más para cubrir sus necesidades diarias, como vestirse, comer, caminar, aseo personal, entre otras cosas. Para Barranco, Churruca (2014), la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos requiere, en primer lugar, al igual que sucede en relación con otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicar los prejuicios existentes en torno a este colectivo” (p.33.).

La madre trabajadora, llámese así a la mujer quien ejerce su derecho a desarrollarse en el ámbito laboral por ser cabeza de familia, es el sostén del hogar y quien vela por el cuidado de los integrantes de quienes conforman su núcleo familiar.

La familia, es el medio donde las personas desarrollan su vida, sirve como eje principal y cédula básica de la sociedad. “La regulación jurídica de la familiar tiene por finalidad contribuir a su consolidación y fortalecimiento, en armonía con los principios y normas proclamados en la Constitución Política del Perú” (Chumacero, 2014, p.68).

1. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incluye a todas aquellas personas que no pueden o que presentan limitaciones para desarrollarse en su vida diaria; asimismo, busca su protección, pues la considera expuesta a las barreras generadas por la no aceptación de su propia sociedad quienes evitan su participación y desenvolvimiento en igualdad de derechos. Considera que el Estado al cual pertenecen debe considerar dentro de su normativa, políticas nacionales que velen su no discriminación e inclusión con los mismos deberes y derechos que las demás personas.
2. La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, afirma que si bien la persona discapacitada es limitada en sus capacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales no la exime de poder realizar sus actividades dentro de la sociedad al contrario es la sociedad que debería apoyar en su desarrollo y aceptación.
3. La Constitución Política del Perú de 1993 trata a la discapacidad como incapacidad, reconociéndole derechos de protección, inclusión y desarrollo.
4. La Ley General de la Persona con Discapacidad, define a la discapacidad con la carencia evidenciada de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que les impide realizar actividades que necesitan de apoyo familiar pues se encuentran limitadas para participar igualitariamente dentro de la sociedad.

El rol constitucional del Estado

El Estado es la organización política de todo país, soberano e independiente, “[...] tiene como núcleo fundamental una Constitución transformadora que pretende condicionar de manera importante las decisiones de la mayoría, pero cuyo

protagonismo fundamental no corresponde al legislador, sino a los jueces” (Prieto, 2003, p. 123).

La función jurisdiccional, bajo este tipo de Estado, se somete a la ley y al principio de legalidad como las únicas fuentes de legitimidad. Por lo tanto, el trabajo judicial se basa en un sistema normativo completo, que se presume conocido por todos y cuya aplicación corresponde a las autoridades independientes (Rama Judicial), cuya función es resolver todas las disputas que se promueven en el orden temporal sujeto a normas preexistentes. (Távora, 2008, p.8)

La Corte Constitucional peruana sostiene que, si bien es cierto que los valores fundamentales del Estado liberal son, precisamente, la libertad, la propiedad individual, la igualdad, la seguridad jurídica y la participación en todas las esferas de los ciudadanos en formación. El Estado social democrático y libre no sólo no niega estos valores, sino que también trata de hacerlos más efectivos dándoles una base y contenido material y asumiendo que el individuo y la sociedad no son categorías aisladas y contradictorias sino dos términos en la participación recíproca de tal manera que uno no puede realizar el uno sin el otro. (García, 2004, p. 26)

Protección de la madre

El Estado busca la igualdad laboral justificando con esto la protección a la madre y el cumplimiento al artículo 23° de la Constitución Política, en el sentido de protección prioritaria especialmente a la madre, al menor de edad y al anciano.

Uno de los derechos a la mujer trabajadora con la condición de madre es el descanso pre y post natal, el permiso por lactancia materna, la implementación de lactarios, la protección de la madre gestante en situaciones de riesgo, subsidios por maternidad y lactancia y la protección contra el despido nulo.

Derecho al trabajo

El Derecho laboral es aquel que permite ejercer a la personal algún empleo para poder solventar sus necesidades, el mismo que producirá una relación entre el empleador y el trabajador.

El derecho al trabajo no es un derecho exigible del Estado ni de los empleadores. El Estado no es un creador de empleo y los empleadores no están obligados a contratar. Existe la libertad del mercado, por lo que no es posible restringir a los

individuos para que concedan trabajo. Sin embargo, el Estado con economías sociales de mercado facilita el logro del equilibrio perfecto entre demanda y oferta de trabajo. La sociedad tiende a lograr ese equilibrio, pero no es un derecho exigible frente a otro. (Marcenaro, 2009, p. 11)

Marco jurídico

Descanso pre y post natal

Primer derecho concedido a la madre en materia laboral, la Ley que lo ampara es la N° 26644, la cual inicialmente otorgaba a la trabajadora gestante un descanso de 45 días pre natal y 45 días post natal, permitiendo además sean acumulativos a criterio de la madre y autorización del empleador, pero con Ley N° 30367, se modificó el artículo 1° de la Ley N° 26644; en razón de, considerar un descanso de 49 días pre natal y 49 días post natal asimismo, Decreto Supremo N° 002-2016-TR se modificó también el reglamento.

Permiso por lactancia materna

Amparado por la Ley N° 27240, la cual otorga a la trabajadora una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta un año después de terminada su licencia post natal, esta hora de permiso es considerado como laborado y con goce de remuneración.

Implementación de lactarios

El Estado Peruano ha dispuesto la implementación de lactarios. Según el Decreto Supremo 009-2006 MIMDES, En todas las instituciones del Sector Público en las que trabajan veinte o más mujeres en edad fértil, debe haber un ambiente especialmente acondicionado y digno para que las mujeres "retiren su leche materna, asegurando su adecuada preservación durante las horas de trabajo" (Jara, 2013, p. 4).

Perú ya tenía una política de promoción de la lactancia materna dentro del Plan Nacional de Acción Infantil, que fijó como objetivo para 1995 el aumento de la lactancia materna exclusiva a los 6 meses de edad al 50%. En 1992, el Ministerio de Salud acogió con beneplácito la Iniciativa para el Hospital Amigo de la Madre y el Niño, iniciando el Plan de Implementación de la Iniciativa en 1993, e instituyendo la Semana de Lactancia en el Perú en agosto. (Ministerio de salud, 2009, p. 27)

Decreto Supremo N° 009-2006-SA, que aprueba el Reglamento de Alimentación Infantil.

Norma Técnica para la Prevención de la Transmisión Vertical (madre niño) del VIH. NT N° 024-2005 –MINSA/DGSP_V.01 2005.

Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, que dispuso la implementación de Lactarios en las instituciones del Sector Público. (Ministerio de salud, 2009, p. 20)

Protección a la madre en situaciones de riesgo

Con la Ley N° 28048, se normó que la mujer gestante tiene derecho a solicitar al empleador no realizar labores que puedan poner en riesgo su estado y el desarrollo normal de su hijo

Un derecho Universal

La lactancia materna es un derecho humano fundamental que debe ser promovido y protegido por el Estado, la Sociedad, las Familias y la Comunidad, en la medida en que contribuye al desarrollo integral de niñas y niños, mejora la salud de la madre y refuerza los lazos familiares. Durante la última década, la lactancia materna exclusiva ha fluctuado entre el 67,2% y el 68,3%, con niveles más bajos en las zonas costeras urbanas debido a la promoción de fórmulas infantiles y sustitutos de la leche materna tanto en los centros de salud como en las escasas condiciones para que las mujeres Decidir trabajar puede ejercer la lactancia materna durante las horas de trabajo. (Jara, 2013, p.6)

Por otro lado, la lactancia materna representa un gran ahorro para la economía doméstica, así como una fuente de beneficios para la madre si se considera que contribuye a la reducción del desarrollo de anemias, el riesgo de hemorragia postparto representa un anticonceptivo natural y Mantiene el peso de la madre. (Jara, 2013, p.7)

Ausencia de regulación de los derechos de la madre trabajadora con hijo discapacitado

Mediante Decreto Legislativo No 1098 se aprobó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), la que delimitó sus nuevas competencias y funciones. De esta manera, el Ministerio es

definido como el organismo encargado de garantizar los derechos de las mujeres y las poblaciones vulnerables de nuestro país, principalmente las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, migrantes y desplazados internos. (Jara, 2013, p. 11)

La Constitución brasileña se refiere a la creación de programas especializados de prevención y atención a los discapacitados. Colombia se refiere al Estado que garantiza a las personas con discapacidad el derecho al trabajo. Ecuador en su nueva Constitución se refiere a tratar de equiparar las oportunidades de los discapacitados, la asistencia permanente y el trabajo. El Salvador afirma que se promoverá el trabajo de las personas con discapacidad. La Constitución de Guatemala señala la promoción del trabajo de los discapacitados. Nicaragua establece que el Estado establecerá programas en beneficio de los discapacitados. Paraguay señala que a personas excepcionales se les garantiza atención médica, recreación y capacitación profesional, además de vivienda para el trabajo. El Perú establece que los discapacitados tienen una protección especial del Estado frente al trabajo. Venezuela afirma que los discapacitados tienen derecho al pleno ejercicio de sus capacidades y el Estado les garantiza la igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo satisfactorias. En las Constituciones europeas sólo en España se señala que las autoridades públicas llevarán a cabo políticas de anticipación, tratamiento, rehabilitación e integración de los discapacitados. Italia hace referencia al hecho de que los discapacitados tienen derecho a la educación ya la formación profesional. (Marcenaro, 2009, p.41)

Permite transmitir los valores éticos de la organización hacia los colaboradores desde cuatro dimensiones: “el yo”, “el tú”, “el nosotros y la naturaleza”, y “lo trascendente”. Como parte de la metodología, se impulsan en esta pequeña empresa reuniones vivenciales de trabajo los lunes de cada semana desarrollándose la esfera individual de todo el personal y de la organización en su conjunto, impactando sobre el clima laboral, la productividad y la competitividad. (Ministerio de Trabajo, 2015, p. 7)

Beneficios de las madres trabajadoras

La maternidad y la lactancia tienen un fuerte impacto social, ya que conducen a la formación de seres humanos bien alimentados y, además, adecuadamente

relacionados con el entorno inmediato: la familia, a través de la madre cuando se genera la lactancia materna y el Reconocimiento de lo esencial Valor del vínculo proporcionado por la lactancia materna cuando se extrae y se entrega con amor. Es importante, por ello, incidir también en la participación del padre como de otros referentes familiares, entendiendo de esta manera a la familia como un primer núcleo de interacción social. (Jara, 2013, p. 4)

La acción de la lactancia materna proporciona calidez, cercanía y contacto, lo que favorece el vínculo afectivo entre la madre y el niño y puede ayudar al desarrollo físico y emocional del niño. Las madres lactantes disfrutaban especialmente de este contacto, lo que se traduce en mayor satisfacción y mejor autoestima. Se ha demostrado que los bebés son menos propensos a ser descuidados o maltratados. (Ministerio de Salud, 2009, p. 98)

Se considera que el papel de la madre, por sí mismo, es un rol de mucha dedicación, paciencia, etc., junto con el hecho de que las mujeres trabajan, en primer lugar como una necesidad económica de nuestro tiempo, para ajustar los gastos del hogar; Y por otro lado continuar desarrollando el profesional que la misma equidad de género en nuestros días demanda, ambas circunstancias, han hecho que este doble papel de las mujeres hoy en día sea muy complejo. (Gamboa, 2006, p.5)

Principales instrumentos internacionales relacionados con la protección de la maternidad en las mujeres trabajadoras, se esbozan las principales medidas, se avanza y se respeta un cierto respeto por ellas en los diferentes países de este estudio. (Gamboa, 2006, p.47)

Se identificaron los siguientes factores que afectan la decisión tardía de la población de buscar ayuda en el cuidado del recién nacido: falta de conocimiento y subestimación de los signos de peligro del recién nacido, desconfianza del personal sanitario, barreras económicas y desacuerdo entre el Sistema Médico Oficial Y el sistema médico tradicional (andino o amazónico). Por el lado de la oferta de los servicios de salud oficiales, se observó que el enfoque intercultural sigue ausente y no se traduce en prácticas para el cuidado del parto y menos aún para el cuidado del recién nacido. (Unicef, 2000, p.11)

Derechos laborales de la madre trabajadora

A lo largo de los milenios, la familia ha sido la institución central en la cual prácticamente todas las sociedades han basado su fuerza y a partir de la cual han forjado su futuro. (ONU, 1994, p. 1)

De la misma manera, se considera que en muchos aspectos los derechos existentes podrían ser reforzados para lograr una forma eficaz de protección tanto para la madre como para el recién nacido, además hay otros casos que ni siquiera se contemplan ya que son los casos de Adopción o los derechos de una nueva paternidad, como puede ser en el caso de los padres que trabajan, lo que permite a las mujeres tener un mayor apoyo, y así poder volver a trabajar más pronto y en mejores condiciones. (Gamboa, 2006, p. 11)

Formulación del problema

Problema general

¿Cuáles son los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuáles son las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016?

Problema específico 2

¿Cómo afecta al menor discapacitado la no regulación de los derechos laborales de su madre en la Marina de Guerra del Perú, 2016?

Justificación del estudio

Justificación metodológica

El estado de arte del problema objeto de estudio es evidentemente todavía bastante pobre, debido a que sobre el tema aún no existen suficientes investigaciones ni desarrollo doctrinario, por lo que en este estudio, a diferencia de las pocas investigaciones existentes relativos al tema en estudio, se utilizaron métodos y

técnicas e instrumentos diversos, con el fin de obtener un conocimiento científico único, de acuerdo a las exigencias mínimas de la ciencia y la metodología de la investigación aplicable.

Justificación temática

Esta investigación tiene su justificación teórica, en la medida que durante la investigación se analizarán las diferentes teorías vinculadas a los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado, así como al rol constitucional el Estado de protección de la madre.

Justificación práctica

En la realidad práctica se observa que existen un gran número de madres trabajadoras que a su vez son quienes velan por la protección y bienestar de sus hijos que tiene algún tipo de discapacidad, es en este contexto que sus derechos laborales son muchas veces recortado o vulnerado debido a la falta de regulación específica de la materia, más cuando el Estado tiene la responsabilidad constitucional al igual que la sociedad de velar por la protección de las madres y los discapacitados. Razón por lo que este estudio tiene relevancia práctica.

Objetivos

Objetivo general

Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar cómo afecta al menor discapacitado la no regulación de los derechos laborales de su madre en la Marina de Guerra del Perú

Supuesto jurídicos

Supuesto jurídico general

La ausencia de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado, acarrea el no cumplimiento de los derechos constitucionales de atención prioritaria a la madre trabajadora, el interés superior del niño y la igualdad ante la Ley.

Supuesto jurídicos específicos

Supuesto jurídico específico 1

Se estaría vulnerando los derechos de las personas con discapacidad en razón de velar por su cuidado, protección y promover su interacción con el mundo; así como, la familia en la inclusión y participación en la vida social de las personas con discapacidad.

Supuesto jurídico específico 2

Se estaría vulnerando los derechos de las personas con discapacidad en razón de velar por su cuidado, protección y promover su interacción con el mundo amparados por la Constitución Política y por normas internacionales.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de investigación

Este estudio será una investigación básica, de nivel descriptivo y enfoque cualitativo.

Es básica por que buscará incrementar nuevos conocimientos para ampliar el conocimiento de una realidad.

La investigación descriptiva “se ocupa de detallar las características del fenómeno en estudio, clasificándolos, analizándolos o dando cuenta de sus elementos diferenciales (...) se realiza descripción, análisis e interpretación de la naturaleza de los fenómenos. Se trata de un análisis situacional, respecto a hechos sobre la actualidad” (Ramírez Erazo, 2010, p. 200).

Finalmente, se trata de una investigación cualitativa, toda vez que, que el investigador analizará el mundo social y de esa forma desarrolla una teoría consistente, basándose en métodos de recolección de datos para obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes.

2.2 Diseño de investigación

Esta investigación estará estructurada de acuerdo al diseño de la teoría fundamentada.

En la investigación con diseño de teoría fundamentada “El planteamiento básico de esta revolucionaria postura de investigación en las ciencias sociales consiste en que la teoría se elabora y surge de los datos obtenidos en la investigación, y no como tradicionalmente se hacía, en el sentido inverso”. (Álvarez-Gayou Jurgenson, 2009, p. 90)

En este orden de ideas, en el desarrollo de esta investigación los datos serán recolectados a través de entrevistas a expertos, fuentes documentales como artículos periódicos, revistas, boletines y otras fuentes de carácter documental.

2.3 Caracterización de sujetos

Los sujetos que intervienen en el desarrollo de esta investigación son madres trabajadoras con hijo discapacitado de la Marina de Guerra del Perú como

centro de estudio, pero también intervendrán los profesionales que conozcan el tema.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas e instrumentos que se utilizarán en la recolección de datos para efectos de la presente investigación son las siguientes:

2.4.1 Técnicas de Recolección de datos

En el desarrollo de esta investigación se utilizarán las siguientes:

- a. Entrevista:** En aplicación de esta técnica se entrevistarán a los expertos, con especial énfasis de las madres trabajadoras, siendo los entrevistados –expertos- seleccionados por el investigador por su especialidad y conocimiento del tema objeto de investigación.
- b. Análisis de fuentes documentales:** Se analizarán diferentes fuentes documentales, normas internacionales, nacionales con especial énfasis a lo relacionado a las madres trabajadoras, esto con el objeto de analizar el tratamiento normativo y comparativo con la legislación peruana con las legislaciones de otros países sobre dicha materia.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Se utilizarán en el desarrollo de la presente investigación las siguientes:

- a) Guía de preguntas de entrevista:** Este instrumento estará compuesto por un conjunto de preguntas abiertas relacionadas al tema, el mismo que permitirá que el entrevistador pueda guiarse al momento de formular las preguntas al experto entrevistado, y lograr recopilar la información de acuerdo a los objetivos de la investigación, para de esta forma cumplir con los objetivos propuestos.

b) Ficha de análisis de fuentes documentales: Este instrumento de análisis de datos estará diseñado –en principio- como un cuadro donde por un lado se consignará la fuente de acuerdo a las normas de citación, la procedencia de la misma, el texto de la fuente (cita textual o parafraseada) donde se ubique el o los artículos a ser analizados, un resumen y un análisis que permita esclarecer la relación que existe entre la fuente seleccionada y el objetivo general o específico del tema analizado en la presente tesis.

Validez y Confiabilidad

La validación de los instrumentos de recolección de datos a emplearse en el desarrollo de la presente investigación se hará a través de juicio de expertos, quienes evaluarán la aplicabilidad de dichos instrumentos.

Asimismo, la confiabilidad de esta investigación se basa en la utilización de información relacionada al tema, la misma que ha sido recolectada con la especial rigurosidad científica, es decir, con el uso y aplicación de las técnicas y los métodos de recolección y análisis de datos, de modo tal que los resultados tienen la mayor confiabilidad en que se repitan cuando se realicen otras investigaciones similares sobre el tema.

2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis e interpretación de los datos o informaciones (normas, fuentes documentales y entrevistas) se efectuarán en aplicación de los diversos métodos de investigación, siendo los principales los siguientes:

- Método Analítico - sintético: “(...) señala que algo es objeto de análisis cuando vemos sus partes por separado. El método analítico consiste precisamente en descomponer un objeto en sus partes constitutivas” (Mendez, 2007, p. 19). En este sentido, se descompondrán las unidades de estudio para el mejor análisis e interpretación de las figuras jurídicas

instituciones del derecho que están involucradas en el problema de investigación.

- **Método descriptivo:** En aplicación de este método se describirá, analizarán y criticarán los rasgos característicos del objeto de estudio, en tal sentido, también en aplicación de este método se analizará y describirá los conceptos de los temas tangenciales, así como las teorías relacionadas al tema, el problema y los antecedentes del problema.
- **Método comparativo:** Con este método se analizarán comparativamente las normas nacionales, extranjeras, posiciones de los autores, respuestas de los entrevistados y los demás aspectos que se puedan comparar. Después de la comparación se llegará a conclusiones específicas sobre las diferencias o semejanzas.

2.6 Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización

“(…) consiste en “ponerle nombre”, definir un término o expresión clara del contenido de cada unidad analítica. Dentro de cada categoría habrá que definir tipos específicos o subcategorías” (Torres, 1998, p. 173).

Siguiendo la concepción del autor, en esta investigación se establecen categorías y subcategorías, siendo los mismos los siguientes:

Categoría 1

El rol constitucional del Estado de protección de la madre.

Subcategorías

- Regulación
- Convenios internacionales a que está adscrito
- Garantía de la igualdad

Categoría 2

Ausencia de regulación de los derechos de las madres trabajadoras con hijo discapacitado.

Subcategorías

- Derecho a la remuneración
- Beneficios laborales
- Permiso laboral

2.7 Aspectos éticos

La ética en la investigación es muy relevante e indispensable, aunque esta es más rigurosa cuando la investigación está inmersa en ciencias de la salud o aquellos donde no es permitido manipular ciertas variables. En esta investigación, la ética se basa en el uso y análisis de la información; así como el respeto de los derechos de los demás, principalmente los involucrados en la investigación, como los entrevistados, autores de las fuentes citadas y los colaboradores.

El proceso ni los resultados de este estudio no afectan o vulneran alguna norma moral, ética o jurídica, toda vez que será efectuado dentro de los parámetros de la aceptabilidad social, con respeto de las normas y derechos de los demás.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados de la técnica de entrevista

Con la finalidad de obtener resultados óptimos de igualdad para todos y respeto de los derechos y deberes que tienen las personas como fin supremo de la sociedad, se ha considerado entrevistar a Personal Naval que si bien ejercen los cargos idóneos relacionados a la Administración de Personal, también tienen diferentes condiciones como padres, madres, solteras, solteros, madres con hijos discapacitados, a fin de ver qué puntos de vista tienen y si están de acuerdo según condición.

Los resultados obtenidos de las entrevistas respecto del Objetivo General, el mismo que responde a **“Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016”**, son los siguientes:

A la pregunta N° 1: **¿Cuál es su opinión sobre las madres trabajadoras con hijo discapacitado?**

Los entrevistados coinciden en que las madres trabajadoras con hijo discapacitado doblan fuerzas para salir adelante, las llaman súper mamas, heroínas, debido a la labor que realizan, el esfuerzo y dedicación que ponen día a día para cumplir con sus responsabilidades familiares y profesionales.

A la pregunta N°2: **¿Conoce usted alguna norma específica aplicable que regule los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?**

Cruz, Guerrero, Bocanegra, Moreno, Vargas y Laura (2017), sostienen que no tienen conocimiento de alguna ley que regule estos casos, que no existen normas claras y específicas sobre el tema.

Sin embargo, Castillo (2017), sostiene que existe la Ley N° 30119 y su reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 013-2017-TR de fecha 26 de julio del 2017.

A la pregunta de N° 3: ¿Cuáles cree que son las consecuencias de la falta de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Cruz (2017), indica que las consecuencias serían que no se les de facilidades que requiere para satisfacer las necesidades de sus hijos, en cuanto a tiempo (terapias, visitas médicas, etc.)

Guerrero (2017), sostiene que las consecuencias serían la falta de tiempo para atender las necesidades diarias del hijo discapacitado, no brindarle un óptimo cuidado, no ayudarlo en su integración dentro de la sociedad, desatención de sus necesidades básicas.

Bocanegra (2017), es de opinión que una de las consecuencias sería que la madre no pueda estar presente en las atenciones médicas de su hijo discapacitado.

Moreno (2017), opina que las consecuencias serían la de dejar al hijo discapacitado en abandono, no poderle brindar las atenciones necesarias, tratamientos médicos y cuidados que conlleven a producir su muerte, hogares disfuncionales y madres solteras.

Vargas (2017), indica que la falta de regulación ocasiona que las madres desconozcan sus derechos y beneficios que puedan tener para brindar apoyo a sus hijos en esa condición.

Castillo (2017), indique que las consecuencias afectan a ambos, por una parte al hijo discapacitado: ocasionándole mínima participación y oportunidades para desarrollarse dentro del ámbito social, para la madre: estrés laboral, baja productividad en el ámbito laboral, gastos debido a que al no tener permiso tendrán que buscar ayuda de otras personas quienes se encarguen de sus hijos.

Laura (2017), no está de acuerdo en una regulación especial para trabajadoras con hijo discapacitado por problemas de índole de salud familiar, por ende no enumera consecuencias.

De otro lado, los entrevistados respecto del Objetivo Específico, **“Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú”**, expusieron:

A la pregunta N° 4: ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el ámbito laboral sin dejar de atender a su hijo, que un subalterno sin hijos? Si o No ¿Por qué?

Para Cruz (2017), sí porque la productividad laboral depende de cada persona, no condiciona el hecho de tener hijos con discapacidad, depende del compromiso que tenga con las funciones encargadas y del clima laboral que exista dentro de la Institución.

Guerrero (2017), la madre trabajadora con hijo discapacitado no tiene la misma productividad porque no cuenta con el apoyo de la Institución para manejar los horarios que embarga las terapias y los cuidados para la mejor calidad de vida del niño, la madre tiene que acomodar sus horarios para la asistencia ya sea a su trabajo, hospital, etc.

Bocanegra (2017), manifiesta que la productividad laboral no se mide por el hijo discapacitado, la productividad se mide por la responsabilidad de la persona.

Moreno (2017), indica que sí porque cuando una madre se hace responsable de su hijo sabe que debe cuidar su trabajo y se esfuerza el doble para lograrlo.

Vargas (2017), opina que sí tienen la misma productividad pero tienen que esforzarse al máximo pues tiene que equilibrar sus responsabilidades familiares con las profesionales.

Para Castillo (2017), la productividad depende de que instrumento utilice el empleador para medir la productividad de los trabajadores y la meta que este establezca, en su caso su labor diaria es examinar, analizar legajos personales la máxima cantidad que se pueda en un día, para este caso el tiempo es fundamental y una madre con hijo discapacitado cumpliendo sus obligaciones con su hijo sería menos productiva.

Laura (2017), manifiesta que sí tienen la misma productividad porque el tema de los hijos no define la idoneidad en la productividad.

A la pregunta N° 5: ¿Considera usted que la madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el ámbito laboral sin dejar de atender a su hijo, que un subalterno sin hijos? Si o No ¿Por qué?

Cruz (2017), opina que no porque solo requiere comprensión de la situación que enfrenta, no significa que se le exija menos que a otro trabajador.

Para Guerrero (2017), no es necesario trato especial sino consideración en los horarios, todos tienen la obligación de cumplir con sus tareas laborales igual que cualquier personal, pero una madre con un hijo discapacitado tiene doble obligación como madre y trabajadora

Bocanegra (2017), sostiene que el trato debe ser igual para todos, lo que la madre con hijo discapacitado debe tener flexibilidad de horarios para la atención de sus hijos.

Moreno (2017), opina que no porque como militares tienen que cumplir con sus funciones, sin embargo, debería existir una norma que flexibilice sus horarios, si existiera una norma solo se tendría que cumplir lo dispuesto no significando un trato especial.

Vargas (2017), sostiene que no debe ser un trato especial sino ciertas consideraciones para atenciones médicas o terapias que requiera el menor.

Para Castillo (2017), sostiene que sí porque la base fundamental de la sociedad es la familia, además toda persona tiene derecho a la protección de su salud y para este rol la madre juega un papel importantísimo.

Laura (2017), opina que no porque ser madre trabajadora con hijo discapacitado no implica trato diferenciado o especial, ya que como trabajador en la Institución, los asuntos personales no deben valorarse para un trato especial.

A la pregunta N° 6: ¿Considera usted que la reducción de la remuneración de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado? Si o No ¿Por qué?

Cruz, Vargas y Laura (2017), opinan que sí porque no sería correcto, afectaría el cubrimiento de sus necesidades que un hijo discapacitado requiere.

Guerrero y Bocanegra (2017), sostienen que sí porque tener un hijo discapacitado requiere de gastos extraordinarios a comparación de un niño regular.

Moreno y Castillo (2017), indica que sí afectaría porque tener un hijo con discapacidad requiere atenciones diferentes y en muchos casos tratamientos costosos, la reducción afectaría no solo a las necesidades del hijo discapacitado sino a toda la familia.

A la pregunta N° 7: ¿Considera usted necesario la regulación de la remuneración de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado? Si o No ¿Por qué?

Cruz (2017), sostiene que no porque no es necesario que requiera una remuneración especial con ganar lo que percibe cualquier trabajador de su misma especialidad es suficiente, lo que si es importante es que el empleador le brinde las facilidades necesarias para atender a su hijo, sin que esto implique disminuir su productividad como trabajadora.

Guerrero (2017), sostiene que el Estado debería conceder un seguro de atención médica permanente para personas con discapacidad desde niño.

Bocanegra (2017), sostiene que sí porque implicaría el compromiso del empleador en los momentos que la madre debe estar en diferentes atenciones de salud.

Para Moreno (2017), opina que no porque cada trabajador tiene una remuneración, pero si considera que se debe regular alguna bonificación especial para ellas adicional a su remuneración.

Para Vargas (2017), considera que sí porque algunas madres podrían acogerse al tipo de remuneración que podrían percibir.

Castillo (2017), indica que si porque tener un hijo discapacitado es algo que nadie lo pide, y debe asignarse una bonificación por hijo discapacitado o derrepente beneficios que la empresa establezca con entidades en beneficio de la madre trabajadora.

Para Laura (2017), la madre trabajadora no necesita una regulación de la remuneración porque si bien tiene una condición delicada en su entorno familiar, emitir una regulación contravendría con el principio de igualdad entre los trabajadores.

A la pregunta N° 8: ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias de la ausencia de regulación de los beneficios laborales de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado?

Para Cruz (2017), una de las consecuencias sería la falta de atención integral a los niños y personas con discapacidad ya que es muy oneroso satisfacer las necesidades que requieren.

Para Guerrero (2017), sería la indiferencia de la sociedad.

Para Bocanegra (2017), una consecuencia sería que la madre tenga percances para llevar a las atenciones médicas a su hijo discapacitado.

Moreno (2017), opina que provocarían que la madre no pueda conseguir trabajo y por consiguiente no puede ayudar a su hijo.

Para Vargas (2017), desconoce qué beneficios podrían dar a una madre con hijo discapacitado.

Castillo (2017), sostiene que ocasionaría el estrés laboral, ausentismo en el trabajo.

Laura (2017), indica que carecería de pertinencia una regulación especial beneficios laborales de una trabajadora con solo ostentar problemas netamente familiar.

A la pregunta N° 9: ¿Considera usted que las reducciones de los beneficios laborales de la madre trabajadora afectan el goce e integración a la sociedad del hijo discapacitado? ¿Por qué?

Cruz (2017), desconoce que haya disminución o reducción de beneficios sociales, pero si requiere un abordaje especial.

Para Guerrero y Vargas (2017), si afecta porque la parte económica para un niño con discapacidad es muy importante ya sea para las terapias de integridad o talleres de integración y el Estado no cubre esos gastos, normalmente es de forma particular.

Para Bocanegra (2017), no afectaría porque la madre con esta condición por naturaleza tiene preocupaciones lo que le limita en sus diversas actividades.

Para Moreno y Laura (2017), consideran que una reducción de beneficios laborales-sociales, sí porque implicaría discriminación.

Castillo (2017), opina que afectaría porque no permitiría la integración social de la persona discapacitada.

A la pregunta N° 10: ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado podría jurídicamente pedir permiso para cuidar a su hijo? ¿Por qué?

Cruz y Guerrero (2017), sostienen que sí porque es una situación que como sociedad debemos de entender.

Bocanegra y Moreno (2017), indica que no porque no se encuentra debidamente normado y si existieran solo quedaría aceptarlas.

Vargas (2017), desconoce que exista una ley en la que pueda respaldarse para pedir los permisos necesarios para el cuidado de su hijo con discapacidad.

Castillo (2017), dice que sí porque la ley otorga licencia por horas con un máximo de 56 horas al año.

Laura (2017), opina que en el régimen laboral existen condiciones de permiso, licencia y disponibilidad y su otorgamiento no dependerá jurídicamente sino depende del empleador otorgárselos.

A la pregunta N° 11: ¿Cuáles son los efectos de la ausencia de regulación del permiso laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Para Cruz y Castillo (2017), sería la falta de atención a los hijos con discapacidad, clima laboral desfavorable, falta de compromiso en el trabajo por la sensación de incomprensión del empleador en una situación familiar complicada.

Para Guerrero (2017), sostiene que un efecto sería la productividad limitada del personal que tiene hijo discapacitado.

Bocanegra y Vargas (2017), indican que serían los descuentos horas no laboradas, limitaciones de los permisos para atenciones de salud de su menor.

Moreno y Laura (2017), opina que los efectos serían abuso de autoridad, discriminación, niños sin adecuada atención, igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

A la pregunta N° 12: ¿Considera usted necesario el establecimiento y la regulación del permiso laboral a favor de las madres trabajadoras con hijo discapacitado? ¿Por qué?

Cruz (2017), sostiene que sí por las afirmaciones dadas en las anteriores preguntas de la guía de entrevista.

Guerrero (2017), sí lo considera necesario porque la regulación del permiso laboral ayudaría al personal a sentir el apoyo y consideración de la Institución que hasta la fecha siempre ha demostrado indiferencia.

Bocanegra (2017), opina que sí para que los empleadores tengan compromiso cuando requiera la atención de los hijos discapacitados.

Moreno y Vargas (2017), considera que sí porque un hijo discapacitado necesita tratamientos y hay ocasiones que esto se pueden cruzar con los horarios de trabajo y se complicaría más aún si ambos padres trabajan.

Castillo (2017), indica que sí para el bienestar del trabajador, empleador y del niño discapacitado.

Laura (2017), no considera viable porque no se puede cambiar aspectos netamente familiares con aspectos laborales generando regulación para trato especial.

3.2 Descripción de resultados de la técnica de análisis de fuentes documentales

Según las fuentes documentales analizadas pasamos a describir los siguientes resultados:

Respecto del objetivo general el mismo que responde a “**Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016**”, se dieron los siguientes resultados:

Constitución Política de Argentina, art. 23°: establece la protección a la igualdad real de oportunidad y de trato, ya que son reconocidas por los derechos humanos. Para la protección adecuada del régimen laboral de los derechos de las madres trabajadoras de hijos incapacitados, debe regularse de manera específica, de acuerdo a cada caso especial.

Constitución Política de Chile, art. 2°: La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Argentina y Chile son algunos de los únicos países que muy aparte que consideran la igualdad de condiciones dentro de su Constitución han creado leyes especiales que protegen a la madre trabajadora con hijo discapacitado otorgándoles derechos laborales como reducción y flexibilidad de horarios para lograr la integración social del discapacitado y la protección de la maternidad, atribuyéndole también este derecho a aquellas familias que adopten niños con esta condición.

Modificatoria de la Orden Ministerial 121/2006 por la Orden DEF/1363/2016 de fecha 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de miembros de las Fuerzas Armadas: Otorga flexibilidad en una hora diaria de la jornada que tengan establecidas para los militares que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como, un familiar directo con enfermedad grave, evidenciándose que se considera por encima de los deberes militares, la protección de la persona humana y su dignidad, puesto que la familia es pieza importante para que el militar pueda desarrollar sus funciones a cabalidad.

Respecto del objetivo específico el mismo que responde a “**Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú**”, se dieron los siguientes resultados:

Sentencia firme con fecha marzo del 2014, caso de una soldado tinerfeña y el caso de una cabo, con fecha setiembre del 2014, España: fallos

dictados por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, ponen los derechos civiles de los militares por delante de la disciplina castrense, los dos casos refieren la conciliación de la vida familiar y laboral.

Conciliar la vida de los militares con lo familiar y cuidado de hijos es muy difícil, como institución militar se cree que por requerir derechos civiles se vulnera la disciplina militar pero se solicita derechos legalmente estipulados, los mismos que tienen fuerza coercitiva.

VI. DISCUSIÓN

El fuerte vínculo que existe entre la madre y su hijo, que existe entre ambos desde el embarazo y que dura a través del tiempo aún a pesar de que el niño va creciendo y se vuelve adulto, no solo es un vínculo de sentimientos, también trata de salud, de valores, es un vínculo innato, que hace que la madre pueda entregar su vida a los cuidados de su hijo y más si este sufre de alguna enfermedad.

Todo ello concuerda con los resultados de la presente tesis, donde los entrevistados coinciden que la madre trabajadora que tiene bajo su cuidado a un hijo discapacitado realiza un doble esfuerzo para optimizar sus cuidados y a la vez realizar sus responsabilidades laborales, trata a diario de armonizar esas dos responsabilidades, resultado del vínculo que los une y que es fundamental para que la madre no se rinda.

Si bien la madre de por sí protege a sus hijos, más aún lo hará si es discapacitado, es un doble esfuerzo que la madre asume sin pensarlo ni dudarlo, si bien la protección a la madre y a los hijos se encuentra regulado en nuestra Constitución y muchas normas internacionales, todavía esta se encuentra en desamparo, las normas existen pero no son tomadas en cuenta.

En los resultados de la presente tesis, referente al objetivo general: el mismo que responde a **“Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016”**, se evidencia que:

Analizando los cuerpos normativos como la Constitución Política del Perú, la Declaración de los Derechos Humanos, La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y demás cuerpos normativos analizados en la presente tesis donde se menciona que el Estado debe promover la protección del niño, la madre y discapacitado, esto se contradice con lo mencionado por la mayoría de los entrevistados, los cuales manifiestan desconocer normas relacionadas al presente caso, y en otros tiene conocimiento pero no exactamente cuál es el objeto de dicha ley, demostrándose que el Estado no se ha preocupado en darle importancia a lo normado en su propia Constitución, solo son simples letras plasmadas para acatar tratados a los cuales estamos adscrito, no se han dado cuenta de lo que tiene que pasar la madre que tiene bajo su cuidado a un hijo discapacitado y que por la

necesidad tiene que ejercer su derecho a laborar para poder llevar el pan a su casa, vivimos en tiempos difíciles donde las circunstancias han hecho que trabajar sea ahora una obligación que todos debemos realizar para cubrir nuestras necesidades, es un doble esfuerzo hasta triple que la madre trabajadora con hijo discapacitado tiene que afrontar a diario para armonizar sus responsabilidades familiares y profesionales, sin dejar de lado a su hijo discapacitado.

Y que podemos decir del empleador en estos casos, el empleador protege su patrimonio, sus intereses si bien cumple con la protección de sus trabajadores y el otorgamiento de beneficios pero de manera general como bien está normado, pero que pasa si su trabajador tiene una condición o responsabilidad especial, está llamado este a darle facilidades y flexibilidad en el horario laboral, es ahí donde empiezan los conflictos, es ahí donde empieza la vulneración de derechos, el desamparo de la madre trabajadora y por ende la desprotección del discapacitado y su no integración a la sociedad.

La mayoría de entrevistados sostienen que al existir la falta de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado da como consecuencia la afectación de los cuidados diarios que necesita el hijo discapacitado, no ayudarlo a su integración total dentro de la sociedad, no poderle brindar las atenciones necesarias, tratamientos médicos y cuidados que conlleven a producir su muerte; así como también, producirá en la madre el estrés laboral gastos adicionales para poder encontrar a otra persona que lo ayude en el cuidado de su hijo ocasionando crisis económica.

El entrevistado Laura (2017), sostiene que no está de acuerdo con la regulación de una norma especial por problemas de salud familiar, contradiciendo a los demás entrevistados y evidenciándose que si ya el Estado como ente encargado de hacer respetar los derechos de las personas es también el ser humano quien no se sensibiliza a las necesidades de otras, no estamos conscientes que puede ocurrirnos a nosotros, no estamos salvos de nada.

A la falta de protección del Estado se suma la falta de sensibilidad de las personas, que tienen el pensamiento equivocado que dando flexibilidad de horarios a la madre

trabajadora con hijo discapacitado se estaría dando privilegios, confundiéndose así lo que es la igualdad de la Ley contrastándose con la necesidad de cuidados especiales que tienen una persona con la condición de discapacitado.

En lo que respecta a si la madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el centro laboral que los demás que no tienen esa condición, se aprecia que los encuestados consideran que la productividad en el trabajo no se condiciona por el hecho de tener hijos con discapacidad, depende del compromiso que tenga en sus funciones asignadas y como ya se ha mencionado a lo largo de la presente tesis la madre trabajadora con hijo discapacitado hará lo posible para equilibrar sus responsabilidades familiares con las profesionales más aún si tiene un hogar que mantener, porque su preocupación será que para dar bienestar a su hijo necesita trabajar y cuidará de este a pesar de hacer doble esfuerzo.

Muchas personas dirán que en el mundo de hoy todos tenemos que trabajar, debe haber igualdad para todos a nivel laboral, pero que pasa si comparamos la vida de una persona soltera que solo trabaja para solventar sus necesidades, con la vida de una mujer con la condición de madre que tiene doble preocupación proteger a sus niños y también su trabajo pues no solo solventará sus necesidades sino que también solventará las necesidades de esos niños y más aún si la comparamos con la vida de una mujer con la condición de madre que tiene triple preocupación proteger a sus niños, que uno de ellos sea discapacitado y que a la vez tenga que proteger su trabajo pues no solo solventaría sus necesidades sino también la de sus niños, y los cuidados especiales y tratamiento médico que debe tener uno de ellos por ser discapacitado, pensemos existe igualdad ahí, con la promulgación de derechos laborales para la madre trabajadora con hijo discapacitado no se busca darle privilegios, se busca conciencia, dar bienestar tanto a la madre como al hijo que necesita de protección especial como bien lo expresan las normas, por ser vulnerables.

Referente al Objetivo Específico, **“Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú”**, en un centro laboral,

el empleador acata las normas dadas en lo laboral, normas generales que no han tomado en cuenta la condición del trabajador, normas que no especifican ni se armonizan en relación a la protección familiar como bien protege la Constitución; por lo tanto, que pasa cuando un trabajador que tiene el rol de madre necesita flexibilidad laboral para poder dar los cuidados necesarios a su hijo discapacitado, no pide que le reduzcan sus responsabilidades, o que su puesto sea más fácil, solo quiere tolerancia frente a una crisis o tratamiento que presente su hijo debido a la enfermedad que presenta, que hace el empleador frente a este caso, según lo investigado muchas veces el empleador por humanidad concede dicho permiso, muchas veces la madre trabajadora tiene que ir más allá pedir audiencia, exponer su caso frente a un comité directivo, frente a los jefes superiores, pero que pasaría si existiera una norma especial laboral que especifique estos derechos, la madre no pasaría por todo este trámite engorroso simplemente lo solicitaría y listo.

Actualmente, la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado ha ocasionado que se vulneren los derechos de protección tanto para la madre como para el hijo discapacitado, para Cruz y Castillo (2017), ocasionaría la falta de atención a los hijos con discapacidad, la madre al no encontrar sensibilidad por su situación perdería el compromiso por cumplir con su trabajo por la incomprensión de su empleador frente a una situación familiar complicada, falta de atención integral al menor, Bocanegra y Vargas (2017) sostiene que al no estar regulado podría ocasionar descuentos remunerativos en cada ocasión que la madre tenga que ausentarse del trabajo, limitaciones para estar presente en los tratamientos médicos, citas médicas y son muchas más las consecuencias adicionando el estrés laboral y la discriminación e intolerancia que sufrirá la madre a causa de sus compañeros que no comprenden su situación, ya la situación de la madre que tiene bajo su cuidado a un hijo discapacitado es complicada no la tornemos más difícil.

Del análisis documental realizado en la presente investigación se aprecia que ya otros países como Chile, Argentina y España han incluido dentro de sus normas laborales flexibilidad de horarios por tener hijos en esa condición incluso se extiende estos beneficios para las familias que adopten niños en esta condición, han implementado sus normas debido a que fueron conscientes de que existían

obstáculos laborales que impedían el cumplimiento de los tratados internacionales a los cuales pertenecen como Estado parte.

Incluso ya hubo casos llevados a juicios en los cuales la madre trabajadora con hijo discapacitado salía victoriosa, incluso esos países han dado también ese beneficio a las madres que tienen la condición de militar pues consideran que para que el personal cumpla su misión eficientemente deben tomarse en consideración a su familia reconociéndola como pieza clave para contribuir al mejor desarrollo de los cometidos del personal dentro de su Institución.

Si tomamos como ejemplo esos países podemos darnos cuenta que nos falta mucho por avanzar como Estado, este debe tomar un rol activo en el reto de armonizar las responsabilidades familiares con las laborales, velando por la protección a la maternidad y el interés superior del niño y al discapacitado regulado en la Constitución y tratados internacionales, sólo falta una Ley especial que acabe con los obstáculos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado y que se garantice su eficacia y no solo quede en letras muertas; así como también es importante promover la sensibilidad en las personas para que sean tolerantes y comprendan la situación y no confundan que no se está buscando dar privilegios, las responsabilidades laborales serán las mismas, se tendrá que cumplir con el trabajo encomendado, sólo se pide tolerancia ante una crisis a causa de la enfermedad que padece el discapacitado que muchas veces son imprevistas, tolerancia ante un tratamiento médico o alguna cita que tenga en el Centro de Salud, nadie está libre de nada de aquí a unos años puede ser nuestro caso.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se ha determinado que los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado se produce debido a que en materia laboral no se toma en cuenta a la mujer en su condición de madre, pieza esencial en la crianza y cuidado de los hijos, vulnerándose los derechos de protección a la madre, al niño y discapacitado articulados en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y demás cuerpos normativos analizados.

SEGUNDO: Se ha descrito que las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado, se originan por no existir armonía entre las responsabilidades familiares y las responsabilidades profesionales, la madre trabajadora con hijo discapacitado no encontraría flexibilidad laboral para poder dar los cuidados necesarios que su hijo necesita; ocasionando, la afectación de su salud, estrés laboral.

TERCERO: Se ha determinado que al no regularse los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado, es el menor quien mas resulta afectado, debido a que la madre no podría velar por su cuidado diario, protección y promover su interacción con el mundo, vulnerándose por la Constitución Política y normas internacionales.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: El Estado debe tomar un rol activo en el reto de armonizar las responsabilidades familiares y las responsabilidades profesionales, promulgando una Ley especial que acabe con los obstáculos laborales que tiene la mujer trabajadora en su condición de madre, responsable del cuidado de sus hijos que ejerce su derecho a laborar para cubrir las necesidades de su familia.

SEGUNDO: Sensibilizar a las personas en razón de ser tolerantes y comprender que tener un hijo discapacitado acarrea la adaptación de la madre a sus cuidados diarios; así como también no confundan que al promulgar una Ley especial no es dar privilegios a la madre trabajadora con hijo discapacitado.

TERCERO: Tomar conciencia de que la no regulación de los derechos laborales de la madre afecta también al hijo discapacitado, debido a que al no poder realizar actividades diarias por sí solos, necesita de cuidados permanentes y mejor si son realizados por su madre, armonicemos las responsabilidades familiares de la madre con la protección del hijo discapacitado protegido por la Constitución y las normas internacionales.

VII. REFERENCIAS

- Álvarez-Gayou Jurgenson, J. L. (2009). *Cómo hacer investigación cualitativa*. México: PAIDÓS.
- Caballero. (2009). *Normas especiales para madres trabajadoras*.
- Cabanellas. (s.d.). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*.
- Carrasco Díaz, S. (2008). *Metodología de la Investigación científica* (2.da ed.). Lima: San Marcos.
- Carrasco, K. A., y Corvalán, K. V. (2007). *asociación entre el destete y los conocimientos, creencias y actitudes respecto de la lactancia materna exclusiva en madres de niños/as con 6 meses de vida, cesfam panguipulli noviembre-diciembre del 2006*. Santiago: Universidad Austral de Chile.
- Correa. (2010). *Los derechos de la mujer - madre trabajadora en el magisterio de S. S. Juan Pablo II*. Santiago: Universidad de Chile.
- Correa, F. A. (2010). *Los derechos de la mujer - madre trabajadora en el magisterio de S. S. Juan Pablo II*. Santiago: Universidad de Chile.
- Gamboa. (2006). *“DERECHOS DE LA MUJER. Marco Teórico Conceptual y Estudio de iniciativa presentada en esta LIX Legislatura, clasificadas por subtemas y mención de instrumentos Jurídicos Nacionales e internacionales”*.
- García. (2004). *Las transformaciones del estado contemporáneo*. Madrid: Alianza.
- García. (2006). *Derechos de la madres trabajadoras*. Mexico.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Callado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5. ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jara. (2013). *Lactancia Materna*. Lima.
- Marcenaro. (2009). *Los derechos laborales*. . Lima: Universidad catolica peru.
- Marcenaro, R. A. (2009). *Los derechos laborales*. Lima: Universidad catolica peru.

- Mayan, M. J. (2001). *Una Introducción a los Métodos Cualitativos: Módulo de entrenamiento para Estudiantes y Profesionales*. México.
- Mendez, R. (2007). *Investigación Fundamentos y Metodología*. Mexico D.F: Pearson.
- Ministerio de salud. (2009). *Promoción y apoyo a la lactancia materna en establecimiento de salud amigos de la madre y el niño*. Lima.
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Concurso de buenas practicas aborales*. Lima.
- ONU. (1994). *Año Internacional de la Familia*.
- Prieto. (2003). *Neoconstitucionalismo y Ponderación Judicial. En: Neoconstitucionalismo(s)*. Trotta.
- Ramírez Erazo, R. (2010). *Proyecto de Investiagación*. Lima: Fondo Editorial AMADP.
- Sanchez. (2005). *La inamovilidad como proteccion a la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactante en la legislacion laboral d guatemala*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Tavara. (2008). *El Estado constitucional y el rol del juez*.
- Torres, A. (1998). *Estrategias y técnicas de investigación cualitativa*. Bogotá: Afán gráfico.
- Unicef. (2000). *Estudio sobre dimension cuantitativa y concepciones y cuidados comunitarios de la salud del recién nacido. En un area rural andina y amazonica del peru*.
- Chumacero, J. (2014). *Estado y Ciudadanía*. Perú: Moshera S.R.L
- Barranco, C. et. al. (2014). *Vulnerabilidad y Protección de los Derechos Humanos*. España: Universidad de Valencia.
- Garcia, Víctor. *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*. (4°. Ed.). Perú: Adrus D&L Editores S.A.C.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

	Ausencia normativa laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016
Problema General	¿Cuáles son los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016?
Problema Especifico 1	¿Cuáles son las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016?
Problema Especifico 2	¿Cómo afecta al menor discapacitado la no regulación de los derechos laborales de su madre en la Marina de Guerra del Perú, 2016?
Objetivo General	Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016
Objetivo Especifico 1	Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivo Especifico 2	Determinar como afecta al menor discapacitado la no regulación de los derechos laborales de su madre en la Marina de Guerra del Perú, 2016
Supuesto jurídico general	La ausencia de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado, acarrea el no cumplimiento de los derechos constitucionales de atención prioritaria a la madre trabajadora, el interés superior del niño y la igualdad ante la Ley.
Supuesto jurídico específico 1	Se estaría vulnerando los derechos de las personas con discapacidad en razón de velar por su cuidado, protección y promover su interacción con el mundo; así como, el rol de la familia en la inclusión y participación efectiva en la vida social de las personas con discapacidad
Supuesto jurídico específico 2	Se estaría vulnerando los derechos de las personas con discapacidad en razón de velar por su cuidado, protección y promover su interacción con el mundo amparados por la Constitución Política y por normas internacionales.
Diseño de estudio	Teoría fundamentada
Población y muestra	Población: Madres trabajadoras con hijo discapacitado de la Marina de Guerra del Perú. Muestra: 7 trabajadores de la Marina de Guerra del Perú.

Anexo 2: Guía de Entrevista

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016

Entrevistado:

Cargo:

La presente investigación tiene como finalidad determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivo general: Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

1. ¿Cuál es su opinión sobre las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

2. ¿Conoce usted alguna norma específica aplicable que regule los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

3. ¿Cuáles cree usted que son las consecuencias de la falta de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Objetivo específico: Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú.

4. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el ámbito laboral sin dejar de atender a su hijo, que un subalterno sin hijos? Si o No ¿Por qué?

5. ¿Considera usted que la madre trabajadora con hijo discapacitado debería tener un trato especial? Si o No¿Por qué?

6. ¿Considera usted que la reducción de la remuneración de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado? ¿Por qué?

7. ¿Considera usted necesario la regulación de la remuneración de las madres trabajadoras con hijo discapacitado? ¿Por qué?

8. ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias de la ausencia de regulación de los beneficios laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

9. ¿Considera usted que la reducción de los beneficios sociales de la madre trabajadora afectan el goce e integración a la sociedad del discapacitado? ¿Por qué?

10. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado podría jurídicamente pedir permiso para ir atender al hijo? ¿Por qué?

11. ¿Cuáles son los efectos de la ausencia de regulación del permiso laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

12. ¿Considera usted necesario el establecimiento y la regulación del permiso laboral a favor de las madres con hijo discapacitado? ¿Por qué?

Anexo 2 – A: Guía de Entrevista realizada a la señora Katia CRUZ Pardo

Instrumento

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



GUÍA DE ENTREVISTA

Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016

Entrevistado:

KATIA CRUZ PARDO

Cargo:

ASESORA CEGAL MARINA DE GUERRA DEL PERU

La presente investigación tiene como finalidad determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivo general: Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

1. ¿Cuál es su opinión sobre las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

SON PERSONAS MUY ESFUERZADAS YA QUE NO ES FÁCIL PODER CRIAR UN HIJO CON ALGUNA DISCAPACIDAD Y LA VEZ COMPROMETERSE CON EL TRABAJO Y LAS OBLIGACIONES QUE ESTE DEMANDA

2. ¿Conoce usted alguna norma específica aplicable que regule los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

NO

3. ¿Cuáles cree usted que son las consecuencias de la falta de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

QUE NO SE LE DA BUENAS MUCHAS VECES LAS FACILIDADES QUE NECESITAN PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE SUS HIJOS, EN CUANTO A TIEMPO (FERIAS, VISITAS MEDICAL, ETC)

Objetivo específico: Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú.

4. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el ámbito laboral sin dejar de atender a su hijo, que un subalterno sin hijos? Si o No ¿Por qué?

SI. EN REALIDAD DEPENDE DE CADA PERSONA, NO CONSIDERAMOS EL HECHO DE TENER HIJOS CON DISCAPACIDAD O NO A LA PRODUCTIVIDAD QUE TENGA EN EL TRABAJO. DEPENDE DEL COMPROMISO QUE TENGA CON LAS FUNCIONES ENCARGADAS Y DEL CLIMA LABORAL QUE EXISTA EN SU INSTITUCIÓN.

5. ¿Considera usted que la madre trabajadora con hijo discapacitado debería tener un trato especial? Si o No ¿Por qué?

NO ESPECIAL. SOLO REQUERIS DE LA COMPRESIÓN DE LA SITUACION QUE ENFRENTA, NO SIGNIFICA QUE SE LE EXIJA MENOS QUE A OTRO TRABAJADOR.

6. ¿Considera usted que la reducción de la remuneración de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado? ¿Por qué?

CLARO. ADENAS DE NO SER CORRECTO. AFECTA PORQUE NO PODRA CUBRIR TODAS LAS NECESIDADES QUE UN HIJO CON DISCAPACIDAD REQUIERE

7. ¿Considera usted necesario la regulación de la remuneración de las madres trabajadoras con hijo discapacitado? ¿Por qué?

NO CAGO QUE REQUIERA UNA REMUNERACION ESPECIAL, CON TANVA LO QUE REQUIRE CUALQUIER TRABAJADOR DE SU MISMA ESPECIALIDAD ES SUFICIENTE. LO QUE SI ES IMPORTANTE ES QUE LE EMPLEADOR LE BRINDA LAS FACILIDADES NECESARIAS PARA ATENDER A SU HIJO, SIN QUE ESTO IMPLIQUE DISMINUIR SU PRODUCTIVIDAD COMO TRABAJADORA.

8. ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias de la ausencia de regulación de los beneficios laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

LA FALTA DE ATENCION INTEGRAL A LAS MADRES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD YA QUE ES MUY ONEROSO SATISFACER TODAS LAS NECESIDADES QUE REQUIEREN.

9. ¿Considera usted que la reducción de los beneficios sociales de la madre trabajadora afectan el goce e integración a la sociedad del discapacitado? ¿Por qué?

NO CONCORDO QUE HAYA DISMINUCION O REDUCCION DE BENEFICIOS SOCIALES. PERO SI REQUIERE UN PROCEDIMIENTE ESPECIAL.

10. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado podría jurídicamente pedir permiso para ir atender al hijo? ¿Por qué?

SI. ES UNA SITUACION QUE COMO SOCIEDAD DEBEHA DE ENTENDER ES VALIDA.

11. ¿Cuáles son los efectos de la ausencia de regulación del permiso laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

- LA FALTA DE ATENCIÓN A LOS HIJOS CON DISCAPACIDAD
- CUMPLIMIENTO LABORAL DE FAVORABLE
- FALTA DE COMPROMISO EN EL TRABAJO POR LA SENSACION DE INCOMPREENSIÓN DEL EMPLEADOR EN UNA SITUACIÓN FAMILIAR COMPLICADA.

12. ¿Considera usted necesario el establecimiento y la regulación del permiso laboral a favor de las madres con hijo discapacitado? ¿Por qué?

SI - POR LAS RAZONES EXPUUESTAS EN LAS PREGUNTAS ANTERIORES

Anexo 2 – B: Guía de Entrevista realizada al señor Juan Castillo

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016

Entrevistado:

Cargo:

La presente investigación tiene como finalidad determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivo general: Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

1. ¿Cuál es su opinión sobre las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Definitivamente son "super mamas", debido a la labor que realizan, y el esfuerzo y dedicación que deben realizar para que puedan cumplir eficientemente en el ámbito laboral y familiar.

2. ¿Conoce usted alguna norma específica aplicable que regule los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Si, la Ley N° 30119 y su reglamento, aprobado con decreto supremo N° 013-2017-TR de fecha 26 de julio del 2017.



- 3. ¿Cuáles cree usted que son las consecuencias de la falta de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?
Para los hijos discapacitados, mínima participación y oportunidades para desarrollarse en el ámbito social, salud.
Para las madres, estrés, baja productividad en el ámbito laboral. Así mismo incremento en sus gastos debido a que tienen que buscar "facilitadores" para llevar a su hijos a sus citas médicas, terapias, etc.
Para la empresa, baja productividad, ausentismo, rotación constante del personal.

Objetivo específico: Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú.

- 4. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el ámbito laboral sin dejar de atender a su hijo, que un subalterno sin hijos? Si o No ¿Por qué?
Eso va depender de que instrumento utilice el empleador para medir la productividad de dos individuos. Y la meta que este empleador establezca.
En mi caso es por que es examinar, analizar legajos, la máxima cantidad que se pueda en un día. Para este caso el tiempo es fundamental. En este caso la madre trabajadora con hijo discapacitado cumpliendo sus obligaciones con su hijo sería menos productiva por contar con menos tiempo.
- 5. ¿Considera usted que la madre trabajadora con hijo discapacitado debería tener un trato especial? Si o No ¿Por qué?
Si, porque la base fundamental en esta sociedad es la familia. Además toda persona tiene derecho a la protección de la salud, así como el deber de contribuir a su defensa. Que para este caso la madre juega un rol importantísimo; así como todas las individuos de su alrededor.

6. ¿Considera usted que la reducción de la remuneración de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado? ¿Por qué?

si, afecta a todo el entorno familiar, especialmente si existe individuos dependientes.

7. ¿Considera usted necesario la regulación de la remuneración de las madres trabajadoras con hijo discapacitado? ¿Por qué?

si, considero que tener un hijo discapacitado es algo que nadie lo pide. Y debe asignarse una bonificación por hijo discapacitado, a diferencia de beneficios que la empresa establezca con entidades, en beneficio de la madre trabajadora.

8. ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias de la ausencia de regulación de los beneficios laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

- Estrés para la madre o padre, responsable de hijo discapacitado.
- Ausentismo en el trabajo.

9. ¿Considera usted que la reducción de los beneficios sociales de la madre trabajadora afectan el goce e integración a la sociedad del discapacitado? ¿Por qué?

creo que la ausencia de beneficios sociales, afecta la integración de la persona discapacitada.

10. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado podría jurídicamente pedir permiso para ir atender al hijo? ¿Por qué?

si, la ley otorga licencia por horas con un máximo de 56 horas al año.

11. ¿Cuáles son los efectos de la ausencia de regulación del permiso laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

ausentismo, falta de integración del niño discapacitado, etc.

12. ¿Considera usted necesario el establecimiento y la regulación del permiso laboral a favor de las madres con hijo discapacitado? ¿Por qué?

si, para el bienestar del trabajador, empleador y niño discapacitado.

Anexo 2 – C: Guía de Entrevista realizada a la señora María Guerrero

Instrumento

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



GUÍA DE ENTREVISTA

Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016

Entrevistado: Señora Susana Guerrero Aguado

Cargo: Técnico Tercero

La presente investigación tiene como finalidad determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivo general: Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

1. ¿Cuál es su opinión sobre las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Las madres trabajadoras con hijo discapacitado son ignoradas por la Institución, ni siquiera figuran en una estadística.

2. ¿Conoce usted alguna norma específica aplicable que regule los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Ninguna

3. ¿Cuáles cree usted que son las consecuencias de la falta de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

- La ignorancia y falta de preocupación por el personal que trabaja.
- El bajo y limitado rendimiento por el personal que trabaja.

Objetivo específico: Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú.

4. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el ámbito laboral sin dejar de atender a su hijo, que un subalterno sin hijos? Si o No ¿Por qué?

No, no tiene la misma productividad en el ámbito laboral, porque no cuenta con el apoyo de la Institución para manejar los honorarios que emborso las terapias para la mejor calidad de vida del niño, la madre tiene que acomodar honorarios para la asistencia ya sea en el trabajo, hospital (citas-terapias).

5. ¿Considera usted que la madre trabajadora con hijo discapacitado debería tener un trato especial? Si o No ¿Por qué?

Trato especial no, consideración en los honorarios si, todos tenemos la obligación de cumplir con las tareas laborales igual que cualquier personal, pero una madre con un hijo discapacitado tiene doble obligación como madre y trabajador doble para sacar adelante al hijo.

6. ¿Considera usted que la reducción de la remuneración de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado? ¿Por qué?

Por supuesto q' afecta al hijo discapacitado, la madre con un niño discapacitado tiene gastos extraordinarios a comparación de un niño regular.

7. ¿Considera usted necesario la regulación de la remuneración de las madres trabajadoras con hijo discapacitado? ¿Por qué?

El Estado debería conceder un seguro de atención médica permanente para personas con discapacidad desde niño, así los gastos directamente para los niños discapacitados estarían cubiertos por el gobierno.

8. ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias de la ausencia de regulación de los beneficios laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

La indiferencia de la sociedad.

9. ¿Considera usted que la reducción de los beneficios sociales de la madre trabajadora afectan el goce e integración a la sociedad del discapacitado? ¿Por qué?

Si afectan, porque la parte económica para un niño con discapacidad es muy importante ya sea para las terapias de integración o talleres de integración y el estado no cubre con esos gastos, normalmente es en forma particular.

10. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado podría jurídicamente pedir permiso para ir a atender al hijo? ¿Por qué?

Si, dependiendo de un estudio socio-económico y verificación de atención médica para el hijo discapacitado, porque todas las personas tenemos derechos y los hijos discapacitados son dependientes de su tutor.

11. ¿Cuáles son los efectos de la ausencia de regulación del permiso laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

- la productividad limitado del personal q' tiene hijo discapacitado.

12. ¿Considera usted necesario el establecimiento y la regulación del permiso laboral a favor de las madres con hijo discapacitado? ¿Por qué?

Si considero necesario, porque la regulación del permiso laboral ayudaría al personal a sentir el apoyo y consideración de la Institución q' hasta la fecha siempre ha mostrado indiferencia.

Anexo 2 – D: Guía de Entrevista realizada al señor Willy Bocanegra

Instrumento

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



GUÍA DE ENTREVISTA

Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016

Entrevistado:

W. Bocanegra

Cargo:

La presente investigación tiene como finalidad determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivo general: Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

1. ¿Cuál es su opinión sobre las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Persona que dobla esfuerzo para salir adelante día a día.

2. ¿Conoce usted alguna norma específica aplicable que regule los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

No

3. ¿Cuáles cree usted que son las consecuencias de la falta de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

- La atención al hijo discapacitado es el momento de las atenciones de Salud para que la madre pueda estar presente sin contratiempos.

Objetivo específico: Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú.

4. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el ámbito laboral sin dejar de atender a su hijo, que un subalterno sin hijos? Si o No ¿Por qué?

No se puede medir la productividad laboral por el hijo discapacitado.

La productividad se mide por la responsabilidad de la persona.

5. ¿Considera usted que la madre trabajadora con hijo discapacitado debería tener un trato especial? Si o No ¿Por qué?

No el trato debe ser igual para todos.

Lo que la madre debe con hijo discapacitado debe tener es flexibilidad de horarios en lo correspondiente para la atención de su hijo, sin afectar a las horas laborales total.

6. ¿Considera usted que la reducción de la remuneración de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado? ¿Por qué?

Claro que sí.

Un niño con discapacidad requiere mayor gasto en la parte económica.

7. ¿Considera usted necesario la regulación de la remuneración de las madres trabajadoras con hijo discapacitado? ¿Por qué?

Sí

Para que haya compromiso por el empleador en los momentos que la madre debe estar en diferentes atenciones de salud.

8. ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias de la ausencia de regulación de los beneficios laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Que la madre tenga problemas cuando debe de llevar a los atenciónes médicas a su hijo discapacitado.

9. ¿Considera usted que la reducción de los beneficios sociales de la madre trabajadora afectan el goce e integración a la sociedad del discapacitado? ¿Por qué?

No.

La madre con hijo discapacitado por naturaleza tiene preocupaciones lo que le limita en sus diversas actividades como una madre sin hijos discapacitado, por ende se le complica la integración.

10. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado podría jurídicamente pedir permiso para ir atender al hijo? ¿Por qué?

Actualmente no,

Porque no se encuentran debidamente fundamentado jurídicamente.

11. ¿Cuáles son los efectos de la ausencia de regulación del permiso laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

- Descuento por horas no laboradas.
- Limitaciones en atención los fineses para la atención de salud de su menor hijo.

12. ¿Considera usted necesario el establecimiento y la regulación del permiso laboral a favor de las madres con hijo discapacitado? ¿Por qué?

Si

Para que las empleadas tengan compromiso cuando requieren la atención de los hijos discapacitados

Anexo 2 – E: Guía de Entrevista realizada al señora Norka Moreno

Instrumento

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



GUÍA DE ENTREVISTA

Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016

Entrevistado: T3 Sra. MORENO Flores Norka Rosanna

Cargo:

La presente investigación tiene como finalidad determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivo general: Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

1. ¿Cuál es su opinión sobre las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Para ellas que asumen la responsabilidad. Son "heroínas" ya que jura que ellas soportan todo el peso del hijo con discapacidad en muchos casos asumen la responsabilidad solos sin apoyo.

2. ¿Conoce usted alguna norma específica aplicable que regule los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

En nuestro País no existen normas claras y específicas sobre el tema, en ese aspecto es muy deficiente.

3. ¿Cuáles cree usted que son las consecuencias de la falta de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

- niños abandonados dejados a su suerte
- niños que no tienen el bienestar y cuidado adecuado que en muchos casos merecen.
- hogares desfuncionales.
- madres solteras

Objetivo específico: Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú.

4. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el ámbito laboral sin dejar de atender a su hijo, que un subalterno sin hijos? Si o No ¿Por qué?

Si, porque cuando una madre se hace responsable de su hijo sabe que debe cuidar su trabajo y se esfuerza al doble para lograrlo; además

5. ¿Considera usted que la madre trabajadora con hijo discapacitado debería tener un trato especial? Si o No ¿Por qué?

No, porque ella tiene que cumplir con sus funciones y sin embargo, como no existen normas que regulen sus beneficios como madre con hijo discapacitado, ¿cómo se requiere un trato especial?

Si existiera la norma solo se tendría que cumplir lo dispuesto, no significando un trato especial.

6. ¿Considera usted que la reducción de la remuneración de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado? ¿Por qué?

Claro, un hijo con discapacidad requiere atenciones diferentes y en muchos casos tratamientos costosos. Además la familia también sufre las consecuencias económicas.

7. ¿Considera usted necesario la regulación de la remuneración de las madres trabajadoras con hijo discapacitado? ¿Por qué?

No, porque cada trabajador o persona en donde se desempeña tiene una remuneración, pero si creo que se debe regular alguna bonificación especial para ellos adicional a su remuneración.

8. ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias de la ausencia de regulación de los beneficios laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Que haya madres que no pueden conseguir trabajo y por consiguiente no puede ayudar a su hijo.

9. ¿Considera usted que la reducción de los beneficios sociales de la madre trabajadora afectan el goce e integración a la sociedad del discapacitado? ¿Por qué?

Si, considero que es discriminatorio.

10. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado podría jurídicamente pedir permiso para ir atender al hijo? ¿Por qué?

Si existiera normas que regulen la situación solo quedaría cumplirlas.

11. ¿Cuáles son los efectos de la ausencia de regulación del permiso laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

= abuso de autoridad =

= discriminación

= niños sin adecuada atención =

12. ¿Considera usted necesario el establecimiento y la regulación del permiso laboral a favor de las madres con hijo discapacitado? ¿Por qué?

Si, por que un hijo discapacitado necesita tratamiento,
y hay ocasiones en que estas se pueden cruzar
con los horarios laborales =

Anexo 2 – F: Guía de Entrevista realizada a la señora Vargas

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA

Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016

Entrevistado:

Cargo:

La presente investigación tiene como finalidad determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivo general: Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

1. ¿Cuál es su opinión sobre las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

Todas tienen derecho a trabajar más aun
teniendo un hijo con discapacidad ya que
generan mayor gasto

2. ¿Conoce usted alguna norma específica aplicable que regule los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

No, Ninguno

3. ¿Cuáles cree usted que son las consecuencias de la falta de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

desconocer los derechos y beneficios que puedan brindar a las madres con hijos discapacitados

Objetivo específico: Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú.

4. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el ámbito laboral sin dejar de atender a su hijo, que un subalterno sin hijos? Si o No ¿Por qué?

Si tiene la misma productividad, pero tiene mayor responsabilidad en su hogar

5. ¿Considera usted que la madre trabajadora con hijo discapacitado debería tener un trato especial? Si o No ¿Por qué?

No un trato especial, pero si tener ciertas facilidades para las atenciones médicas o terapias que requiere el hijo

6. ¿Considera usted que la reducción de la remuneración de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado? ¿Por qué?

Si afecta, porque quizá ya no tendría la capacidad económica para adquirir a las medicinas y/o terapias que requiere el hijo

7. ¿Considera usted necesario la regulación de la remuneración de las madres trabajadoras con hijo discapacitado? ¿Por qué?

Si es necesario, ~~ya que algunas madres podrían acogerse al tipo de remuneración que podrían percibir.~~ ya que algunas madres podrían acogerse al tipo de remuneración que podrían percibir.

8. ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias de la ausencia de regulación de los beneficios laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

No lo sé, porque desconozco que beneficios podrían dar a una madre con hijo discapacitado

9. ¿Considera usted que la reducción de los beneficios sociales de la madre trabajadora afectan el goce e integración a la sociedad del discapacitado? ¿Por qué?

Si afecta, porque ya podría acceder a las atenciones médicas o terapias que podrían ayudarlo a integrarse mejor a la sociedad

10. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado podría jurídicamente pedir permiso para ir atender al hijo? ¿Por qué?

No sé, desconozco que exista una ley en la que pueda yo respaldarme, para pedir permiso para las atenciones de mi hijo

11. ¿Cuáles son los efectos de la ausencia de regulación del permiso laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

los efectos son que en muchas ocasiones no podemos llevar a nuestros hijos a las terapias que requieren, porque la mayoría de centros atienden en horas laborables ~~por ser en horas laborables~~

12. ¿Considera usted necesario el establecimiento y la regulación del permiso laboral a favor de las madres con hijo discapacitado? ¿Por qué?

Si, mas aun porque existen parejas que ambos pertenecen a la misma institución dificultando aun mas la atencion de hijo, porque coincidentemente ambos podrian estar de Servicio.

Anexo 2 – G: Guía de Entrevista realizada al señor Pedro Laura

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



GUÍA DE ENTREVISTA

Ausencia normativa laboral de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016

Entrevistado: Qui My Ivan Briones Pedro

Cargo: _____

La presente investigación tiene como finalidad determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

Objetivo general: Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016.

1. ¿Cuál es su opinión sobre las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

ES UNA SITUACIÓN DESVENTAJADA, ECONÓMICA,
MORAL-PSICOLÓGICA, QUE MERECE MAYOR APOYO
AL SER SUBSIDIO DE TIEMPO COMO SOLIDARIDAD

LAS MADRES TRABAJADORAS CON HIJO DISCAPACITADO
SON PERSONAS QUE TIENEN UNA CARGA Y CON
ELLO SALEN ADELANTE PARA DARLE PROTECCIÓN A SU HIJO.

2. ¿Conoce usted alguna norma específica aplicable que regule los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

DESCONOZCO ALGUNA REGULACIÓN ESPECÍFICA.

3. ¿Cuáles cree usted que son las consecuencias de la falta de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

EL SUBITO ME ESTA DESPUERDO POR UNA REGULACION ESPECIAL PARA TRABAJADORAS SOLO POR OPORTUNIDAD PORQUE DE TENDIENDO DE SALVA FAMILIAR, COMO ES UN HIJO DISCAPACITADO.

Objetivo específico: Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú.

4. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado tiene la misma productividad en el ámbito laboral sin dejar de atender a su hijo, que un subalterno sin hijos? Si o No ¿Por qué?

SI TIENE LA MISMA PRODUCTIVIDAD DEBIDO DE LA INSTITUCION, TODO USA QUE, EL TEMA DE LOS HIJOS NO DEFINE LA PRODUCTIVIDAD EN LA PRODUCTIVIDAD.

5. ¿Considera usted que la madre trabajadora con hijo discapacitado debería tener un trato especial? Si o No ¿Por qué?

EN SU MADRE TRABAJADORA CON HIJO DISCAPACITADO NO IMPIDE TRATO DIFERENCIADO O ESPECIAL, YA QUE COMO TRABAJO EN LA INSTITUCION, LOS ASUNTOS PERSONALES NO DEBEN VOLCARSE PARA UN TRATO ESPECIAL.

6. ¿Considera usted que la reducción de la remuneración de la madre trabajadora afecta al hijo discapacitado? ¿Por qué?

En cada mes, yo de mi sueldo
siento en un 100% las disminuciones
de parte un hijo discapacitado.

7. ¿Considera usted necesario la regulación de la remuneración de las madres trabajadoras con hijo discapacitado? ¿Por qué?

NO, Toda vez que, si bien la madre
trabajadora tiene un sueldo cubierto en su hogar
familiar, como es un hijo discapacitado, para ella es
un aspecto bastante pesado y viviendo al lado
laboral, existe una revolución constante en cuanto
a ambiente de trabajo entre los trabajadores.

8. ¿Cuáles considera usted que son las consecuencias de la ausencia de regulación de los beneficios laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

De acuerdo a mi respuesta anterior, se
sugiere considerar que corresponde a la ley
una regulación especial de beneficios laborales
de una trabajadora en este estado?
Pueden obtenerse Familias.

9. ¿Considera usted que la reducción de los beneficios sociales de la madre trabajadora afectan el goce e integración a la sociedad del discapacitado? ¿Por qué?

Si existiera una reducción de beneficios
laborales - sociales, de lo que la ley
laboral ofrece, existiría discriminación y
falta de igualdad de trabajo, en tanto
si se aplica, igualmente, al discapacitado.

10. ¿La madre trabajadora con hijo discapacitado podría jurídicamente pedir permiso para ir atender al hijo? ¿Por qué?

En el ámbito laboral existe legislación de permiso,
licencia y dispensación, estas derivadas de
jurídicas, sino en el ámbito laboral.

11. ¿Cuáles son los efectos de la ausencia de regulación del permiso laboral de las madres trabajadoras con hijo discapacitado?

LOS EFECTOS DE LA AUSENCIA DE REGULACIÓN DEL PERMISO LABORAL DE LAS MADRES TRABAJADORAS CON HIJO DISCAPACITADO, ENTRE OTRO, UN TRATO ESPECIAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.

12. ¿Considera usted necesario el establecimiento y la regulación del permiso laboral a favor de las madres con hijo discapacitado? ¿Por qué?

NO CONSIDERO VIABLE, COMO BIEN HE EXPLICADO EN ANTERIORES RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO, NO SE PUEDE CUBIR UN ASPECTO TAN ÚNICAMENTE FAMILIAR CON ASPECTOS LABORALES CONCORDANDO REGULACIÓN POR UN TRATO ESPECIAL.

Anexo 3: Guía de Análisis Documental

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL

OBJETIVO GENERAL: “Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadora con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016”	
IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS	
NORMA ANALIZADA	
PROCEDENCIA	
ARTÍCULOS RELACIONADOS	
RESUMEN	
ANÁLISIS	

Anexo 3: Guía de Análisis Documental

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL

OBJETIVO ESPECÍFICO:	
“Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de la madre trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú”	
IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS	
NORMA ANALIZADA	
PROCEDENCIA	
ARTÍCULOS RELACIONADOS	
RESUMEN	
ANÁLISIS	

Anexo 3 - A: Guía de Análisis Documental

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL

OBJETIVO GENERAL: "Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016"	
IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS	
NORMA ANALIZADA	Constitución Política de Argentina
PROCEDENCIA	Argentina
ARTÍCULOS RELACIONADOS	Artículo 23°
RESUMEN	Establece la protección a la igualdad real de oportunidad y de trato, ya que son reconocidas por los derechos humanos. Para la protección adecuada del régimen laboral de los derechos de las madres trabajadoras de hijos incapacitados, debe regularse de manera específica, de acuerdo a cada caso especial.
ANÁLISIS	Argentina redujo en un 25% las hora laborables para las madres trabajadoras con hijo discapacitado con la finalidad que pueda ofrecerles cuidados permanentes, asimismo, hizo extensiva la ley a familias que adoptaban niños en esa condición.

Anexo 3 - B: Guía de Análisis Documental

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL

OBJETIVO GENERAL: "Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016"	
IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS	
NORMA ANALIZADA	Constitución Política de Chile
PROCEDENCIA	Chile
ARTÍCULOS RELACIONADOS	Artículo 2°
RESUMEN	La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.
ANÁLISIS	Chile termino con obstáculos laborales con la finalidad que la madre trabajadora pueda realizar los cuidados diarios que su hijo discapacitado necesita, siempre y cuando no sea autovalente.

Anexo 3 - C: Guía de Análisis Documental

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL

OBJETIVO GENERAL: "Determinar los efectos jurídicos de la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú, 2016"	
IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS	
NORMA ANALIZADA	Modificatoria de la Orden Ministerial 121/2006 por la Orden DEF/1363/2016 de fecha 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de miembros de las Fuerzas Armadas
PROCEDENCIA	España
ARTÍCULOS RELACIONADOS	Anexo I, párrafo segundo, inciso 1, 2 y 3
RESUMEN	Lo militares que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como, un familiar directo con enfermedad grave, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario de la jornada que tengan establecida. •
ANÁLISIS	Se considera por encima de los deberes militares, la protección de la persona humana y su dignidad.

Anexo 3 - D: Guía de Análisis Documental

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



GUÍA DE ANALISIS DOCUMENTAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: "Describir las consecuencias que origina la ausencia de regulación de los derechos laborales de las madres trabajadoras con hijo discapacitado en la Marina de Guerra del Perú"	
IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS	
NORMA ANALIZADA	Sentencia firme con fecha marzo del 2014, caso de una soldado tinerfeña y el caso de una cabo, con fecha setiembre del 2014
PROCEDENCIA	España
ARTÍCULOS RELACIONADOS	
RESUMEN	Militares femeninas que en ambos casos no encontraban flexibilidad en su jornada establecida, incluso ya existiendo una norma que las ampara
ANÁLISIS	Problema común dentro de las Instituciones militares donde primero prevalece la disciplina por encima del bien de la persona humana y su dignidad

Anexo 4: Validación de Guía de Entrevista



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Josrael B. Górriz
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: _____
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Diana Carolina Medina Diaz de Capcha

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

87

85%

Lima, 27 de Julio del 2017

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 1077624 Tel: _____

Anexo 5: Validación de Guía de Análisis Documental



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: CAPITÁN DE CORBETA (CJ) MANUEL ANTONIO CHAVEZ LAU

1.2. Cargo e institución donde labora: ASESOR LEGAL FUERZAS ARMADAS DE GUERRA DEL PERÚ

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental

1.4. Autor(A) de Instrumento: Diana Carolina Medina Diaz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 27 SETIEMBRE del 2017


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 16013855 . Telf:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: BURGOS ANLAS CLAUDIA
 1.2. Cargo e institución donde labora: ASESORA LEGAL PERSONAL FIDELITARIO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: _____
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Diana Carolina Medina Diaz de Capcha

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico											✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, _____ del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 00001728 Tel. _____