

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL

TESIS:

**EFFECTOS JURÍDICOS DE LA IMPLEMENTACIÓN OBLIGATORIA DEL
TELETRABAJO COMO MODALIDAD CONTRACTUAL EN LA INSERCIÓN
LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

Presentada por:

Bachiller: JUAN CARLOS RABANAL ALIAGA

Asesor:

Dr. GLENN JOE SERRANO MEDINA

Cajamarca - Perú

2019

COPYRIGHT © 2019 by
JUAN CARLOS RABANAL ALIAGA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

MENCIÓN: DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL

TESIS APROBADA:

**EFFECTOS JURÍDICOS DE LA IMPLEMENTACIÓN OBLIGATORIA DEL
TELETRABAJO COMO MODALIDAD CONTRACTUAL EN LA INSERCIÓN
LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

Presentada por:

Bachiller: JUAN CARLOS RABANAL ALIAGA

JURADO EVALUADOR

Dr. Glenn Joe Serrano Medina
Asesor

Dr. Joel Romero Mendoza
Jurado Evaluador

Dr. Nixon Javier Castillo Montoya
Jurado Evaluador

Mg. Rocío Elizabeth Salazar Chero
Jurado Evaluador

Cajamarca - Perú

2019



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERÚ



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las **6:00** de la tarde del día 25 de enero de dos mil diecinueve, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JOEL ROMERO MENDOZA, Dr. NIXON JAVIER CASTILLO MONTOYA, Mg. ROCÍO ELIZABETH SALAZAR CHERO**, y en calidad de Asesor el **Dr. GLENN JOE SERRANO MEDINA** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **“EFECTOS JURIDICOS DE LA IMPLEMENTACION OBLIGATORIA DEL TELETRABAJO COMO MODALIDAD CONTRACTUAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD”**, presentada por el **Bach. en Derecho JUAN CARLOS RABANAL ALIAGA**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... **APROBAR** con la calificación de **D.I.E.C.I.S.E.I.S. (16)** la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Derecho en Derecho JUAN CARLOS RABANAL ALIAGA**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, con Mención en **DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL**

Siendo las **19:00** horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dr. Glenn Joe Serrano Medina
Asesor

.....
Dr. Joel Romero Mendoza
Jurado Evaluador

.....
Dr. Nixon Javier Castillo Montoya
Jurado Evaluador

.....
Mg. Rocío Elizabeth Salazar Chero
Jurado Evaluador

A:

Mis hijos Alejandra, Fabiana y Juan; a mis recordados padres Margarita y Fausto; a mi esposa Sonia; a mis hermanos Victoria y Víctor.

A todos ustedes, a los cuales, es una satisfacción y privilegio dedicarles este trabajo; que no hace más que evidenciar mi amor y cariño hacia vosotros.

AGRADECIMIENTO

Nada hubiera sido posible sin la ayuda tuya madre mía, que toda la vida creíste que algún día podría alcanzar los sueños que compartíamos, y has sido siempre mi principal aporte e inspiración para este y todos los proyectos en mi vida.

La discapacidad no te define; te define cómo haces frente a los desafíos que la
discapacidad te presenta

Jim Abbott

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
EPIFRÁFE	vii
INDICE GENERAL	viii
LISTA DE ABREVIATURAS	xi
GLOSARIO	xii
RESUMEN	xiv
ASBTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.4. OBJETIVOS	3
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	3
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
1.5. NIVEL Y TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	4
1.6. HIPÓTESIS	5
1.7. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	6
1.7.1. MÉTODOS GENÉRICOS:	6
1.7.2. MÉTODOS PROPIOS DEL DERECHO:	7

1.8.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	8
1.9.	ESTADO DE LA CUESTIÓN	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		9
2.1.	MARCO CONSTITUCIONAL GENERAL	9
2.1.1.	ESTADO SOCIAL DE DERECHO EN EL MARCO CONSTITUCIONAL PERUANO	9
2.1.1.1.	LOS DERECHOS SOCIALES.....	11
2.1.2.	LA DIGNIDAD HUMANA COMO FUNDAMENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS	14
2.1.3.	GARANTÍA DE LOS DERECHOS SOCIALES EN FAVOR DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD CONFORME AL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD.....	15
2.2.	EL TELETRABAJO	18
2.2.1.	APROXIMACIONES Y DEFINICIÓN	18
2.2.2.	EL TELETRABAJO COMO UNA FORMA DE ORGANIZACIÓN LABORAL	24
2.2.3.	PRINCIPALES NORMAS NACIONALES E INTERNACIONALES QUE GUARDAN RELACIÓN CON EL TELETRABAJO	27
2.2.4.	FORMAS DE TELETRABAJO	28
2.2.5.	USO E IMPLICANCIAS DEL TELETRABAJO	29
2.2.6.	EL TELETRABAJO COMO NUEVA MODALIDAD CONTRACTUAL LABORAL EN EL PERÚ.....	33
2.3.	LA DISCAPACIDAD.....	36
2.3.1.	ASPECTOS GENERALES Y CONCEPTUALIZACIÓN	36

2.3.2. LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DESDE UNA BASE CONVENCIONAL Y CONSTITUCIONAL.....	38
2.3.3. ANÁLISIS <i>IUS FILOSÓFICO</i> SOBRE LA DISCAPACIDAD Y LA FORMA DE CONCEBIRLA Y DEFINIRLA EN UN ESTADO SOCIAL DE DERECHO.....	43
2.3.4. LA FUNCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN JURÍDICA EN ESPECIAL PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL PERÚ.....	45
2.3.5. LÍMITES Y PARADIGMAS EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y SU CONTRATACIÓN LABORAL.....	47
2.4. NECESIDAD DE REPLANTEAR LA RELACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD MEDIANTE EL TELETRABAJO.....	49
CAPÍTULO III: DEMOSTRACION DE LA HIPÓTESIS.....	53
CAPÍTULO IV: PROPUESTA LEGISLATIVA.....	71
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80

LISTA DE ABREVIACIONES

- C.P.P.: Constitución Política del Perú.
- C.D.P.D.: Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- L.G.P.D.: Ley General de la Persona con Discapacidad.
- L.R.T.: Ley que Regula el Teletrabajo.
- RLGPD: Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad.
- R.L.R.T.: Reglamento de la Ley que Regula el Teletrabajo.
- T.I.C.s: Tecnologías de la Información y Comunicación

GLOSARIO

1. Biorritmo: Los biorritmos constituyen un intento de predecir aspectos diversos de la vida de un individuo recurriendo a ciclos matemáticos sencillos.
2. Discapacidad: Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
3. Informática: Conjunto de conocimientos técnicos que se ocupan del tratamiento automático de la información por medio de computadoras.
4. Telecomunicación: Es toda transmisión y recepción de señales de cualquier naturaleza, típicamente electromagnéticas, que contengan signos, sonidos, imágenes o cualquier tipo de información que se desee comunicar a cierta distancia.
5. Telemática: Servicio de telecomunicaciones que permite la transmisión de datos informatizados a través del teléfono.
6. Teletrabajador: Persona que realiza su labor en régimen de teletrabajo; es aquella persona que utiliza la telemática para la realización de su trabajo y tiene como aspecto principal la independencia física en la realización del trabajo.
7. Vulnerabilidad: es la cualidad de ser vulnerable, es decir, que es susceptible de ser lastimado o herido ya sea física o moralmente. Este concepto puede aplicarse a una persona o a un grupo social según su

capacidad de prevenir, resistir y sobreponerse de un impacto. Las personas vulnerables son aquellas que, por distintos motivos, no tienen desarrollada esta capacidad y que, por lo tanto, se encuentran en situación de riesgo.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar los efectos jurídicos que genera implementar de forma obligatoria el uso del teletrabajo, como modalidad contractual, en el acceso laboral de personas en situación de discapacidad, en el ámbito de las relaciones laborales en general, en el marco del Estado Constitucional de Derecho, bajo los principios que rigen el derecho fundamental al trabajo. La hipótesis que se sometió a contrastación fue que los efectos jurídicos que genera implementar de forma obligatoria el uso del teletrabajo en el acceso laboral de personas en situación de discapacidad son: La protección contra prácticas discriminatorias en el acceso al trabajo; la empleabilidad de personas en situación de discapacidad; el fomento de participación de las personas en situación de discapacidad en la población empleable o activa y el uso efectivo de la cuota de empleo en favor de personas en situación de discapacidad. Al realizar la demostración de la hipótesis se utilizó preferentemente la argumentación para construir el discurso jurídico. Se concluye que: el estado tiene la obligación de brindar protección contra prácticas discriminatorias hacia los grupos vulnerables; así mismo, con el teletrabajo mejora el nivel de empleabilidad de personas en situación de discapacidad; con esta implementación se fomenta la participación en la masa laboral de las personas en situación de discapacidad, para que puedan emplearse; y, también, la cuota de empleo debe ser usada a través del teletrabajo. Finalmente, se planteó una propuesta legislativa de modificación del D. S. N° 017-2015-TR.

Palabras claves: Discapacidad, teletrabajo, acceso laboral, grupo vulnerable.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the legal effects that the use of teleworking, as a contractual modality, imposes on the employment access of people with disabilities, in the field of labor relations in general, within the framework of the Constitutional State of Law, under the principles that govern the fundamental right to work. The hypothesis that was submitted for testing was that the legal effects that the mandatory use of teleworking in the access to work for people with disabilities implies: Protection against discriminatory practices in access to work; the employability of people with disabilities; the promotion of participation of people with disabilities in the employable or active population and the effective use of the employment quota in favor of people with disabilities. When demonstrating the hypothesis, argumentation was used to build legal discourse. It is concluded that: the state has the obligation to provide protection against discriminatory practices towards vulnerable groups; likewise, with teleworking, the level of employability of people with disabilities is improved; with this implementation, participation in the work force of people with disabilities is encouraged so that they can be used; and, also, the employment quota must be used through teleworking. Finally, a legislative proposal was proposed to modify the D. S. N ° 017-2015-TR

Key words: Disability, teleworking, job access, vulnerable group.

INTRODUCCIÓN

La actual coyuntura socio laboral de nuestro país, se ve influenciada por la corriente de reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales; el acceso laboral como parte del propio desarrollo humano es de suma importancia y lo es más, cuando se trata de un grupo vulnerable como el de las personas en situación de discapacidad, puesto que este grupo poblacional no accede a puestos de trabajo adaptados para sus capacidades, debido a la falta de acondicionamiento de accesos y poca posibilidad de traslado, entre otros factores.

Actualmente, una persona puede realizar un trabajo en cualquier lugar del mundo, sin importar la ubicación geográfica donde se encuentre, utilizando diversas tecnologías de información y comunicación (TICs), surgiendo una nueva forma de organización del trabajo, que genera oportunidades adicionales en materia de flexibilidad y de equilibrio entre la vida laboral y la privada, modalidad conocida como teletrabajo.

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de este fuera del espacio habitual de trabajo, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo, engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso de TICs para el contacto entre el trabajador y su empleador; pudiendo ser realizado por cualquier persona independientemente del género, edad y condición física, y principalmente brinda la posibilidad de ingresar al campo laboral a las personas en situación de discapacidad, ya que esta personas poseen un alto grado de necesidad para teletrabajar que no ha sido tomado en cuenta por la ley que regula esta modalidad de prestación u organización laboral.

La presente investigación se realizó con la finalidad de analizar cuáles son los efectos jurídicos que genera implementar de manera obligatoria el uso del teletrabajo para facilitar el acceso laboral de personas que se encuentren en situación de discapacidad, y que quieran acceder a un puesto laboral sea en el sector público o privado. Todo esto, debido a la importancia que va adquiriendo el teletrabajo en el mundo moderno y las limitaciones para el acceso laboral que tienen las personas en situación de discapacidad.

A nivel teórico, se optó por enmarcar el estudio en el Estado Social de Derecho, describir los derechos sociales involucrados, teniendo como fundamento la dignidad humana y la garantía de los derechos sociales en favor de las personas en situación de discapacidad. Por tanto, la existencia de normas que protegen derechos de las personas en situación de discapacidad debería correlacionarse con normas de carácter más práctico en cuanto a acceso laboral; en este caso, con la ley que reconoce al teletrabajo como una modalidad laboral; sin embargo, la deficiencia de la norma o su falta de visión, respecto del uso por parte de las personas en situación de discapacidad, ha hecho que no sea útil, puesto que, esta modalidad se establece actualmente como facultativa. Pero sería muy favorable, si se la establece como una modalidad obligatoria, cuando de contratar a personas en situación de discapacidad se trate, y que dicha contratación se incluya como parte del cumplimiento de la cuota de empleo, debido al gran beneficio que significaría para el incentivo y acceso laboral de este grupo poblacional. Por tanto lo necesario es la incorporación legislativa en la ley que regula el teletrabajo y la modificación del reglamento de esta misma ley, pues dicha modalidad no ha sido pensada únicamente para personas en situación de discapacidad, pero qué duda cabe que sería el sector más

beneficiado con esta actual modalidad de acceso laboral vigente en nuestro país desde el año 2013.

El informe de esta investigación está dividido en cuatro capítulos: en el primero se contextualiza y plantea el problema de investigación, en el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico que fundamenta el estudio, en el tercer capítulo se presenta la demostración de la hipótesis y en el cuarto capítulo se propone una incorporación en la ley N° 30036 que regula el teletrabajo y una modificación del D. S. N° 017-2015-TR que reglamenta dicha ley.

CAPÍTULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El hecho de que en el Perú, se haya reconocido a nivel constitucional y legal la obligación por parte del Estado de fomentar y facilitar el acceso laboral a las personas del grupo vulnerable que padece de discapacidad, no hace sino orientar esta obligación -a que sea el propio Estado que en el desarrollo legislativo- exija, facilite y promueva que las nuevas maneras de acceso laboral sean eficaces y beneficiosas, con prioridad para las personas en situación de discapacidad; dando un uso eficiente a la ley que regula el teletrabajo como una nueva manera de prestar un servicio laboral, sea en el ámbito privado o en el público. Pero la ley que regula el teletrabajo (L.R.T.) y su reglamento (R.L.R.T.) consideran como facultativo su uso e implementación, de ahí que, esta modalidad de prestación del servicio no ha sido efectiva desde su implementación; por consiguiente, la modalidad contractual laboral del teletrabajo debe determinarse de manera obligatoria cuando se trate de contratar a personas en situación de discapacidad; dado que, este grupo poblacional es el que más limitaciones encuentra por temas de acceso y acondicionamiento físico y social al momento de postular o acceder a un puesto laboral. Por ello, la ley N° 30036 que regula el teletrabajo y su reglamento, el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, no pueden ni deben dejar de manera facultativa para empleadores públicos o privados, su uso en favor de las personas en situación de discapacidad, pues ni en el sector público ni en el privado se ha cumplido de forma voluntaria con implementar esta modalidad laboral de manera preferente para personas en situación de discapacidad, pues, implica costos

adicionales para acondicionamiento; por consiguiente, el uso de esta modalidad contractual debe ser obligatoria cuando se emplee personas en situación de discapacidad ya que de esta manera pueden acceder a un puesto laboral con las facilidades en cuanto al desplazamiento – principalmente- que esta manera contractual ofrece, ya que el prestador del servicio puede desarrollar el trabajo desde su hogar o lugar que se acomode a sus necesidades. De otro lado, haciendo efectiva la obligación que tiene el Estado de promover el acceso laboral de todas las personas en igualdad de oportunidades equiparándola con su protección especial a este grupo vulnerable; pues, uno de los obstáculos por los cuales pocas personas en situación de discapacidad se emplean o postulan para algún puesto de trabajo, es por la dificultad que tienen en la accesibilidad ya que ni entidades públicas o privadas tienen planes de acondicionamiento para que las personas en situación de discapacidad accedan a trabajar.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera implementar de forma obligatoria el uso del teletrabajo, como modalidad contractual, en el acceso laboral de las personas en situación de discapacidad, en el ámbito de las relaciones laborales en general?

1.3. Justificación del problema

El presente estudio de investigación se justificó, toda vez que no se conocían cuáles eran los efectos jurídicos que generaba la implementación de forma obligatoria de la modalidad contractual del teletrabajo en el acceso laboral de las personas en situación de discapacidad; por lo que a partir de

su desarrollo no solo se encontraron límites en su implementación y uso que implican una potencial vulneración de los derechos constitucionales de las personas en situación de discapacidad, en su derecho de igualdad y en el acceso laboral; sino que se propusieron modificatorias a la ley y al reglamento de la ley que regulan el teletrabajo. Del mismo modo, se contribuyó a cubrir la falta de regulación evidenciada, para evitar vulneración de derechos e igualdad de oportunidades para el acceso laboral de personas en situación de discapacidad, propiciando su mejor entendimiento y uso en situaciones concretas y a la vez proponiendo la modificación o complementación de la misma.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar los efectos jurídicos que genera implementar de forma obligatoria el uso del teletrabajo, como modalidad contractual, en el acceso laboral de las personas en situación de discapacidad en el ámbito de las relaciones laborales en general.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a. Analizar la protección contra prácticas discriminatorias en el trabajo.
- b. Determinar la empleabilidad de personas en situación de discapacidad.
- c. Explicar el fomento de participación de las personas en situación de discapacidad en la población empleable o activa.

- d. Explicar la efectividad de la cuota de empleo en favor personas en situación de discapacidad.
- e. Formular una propuesta de incorporación normativa del artículo 6° de la ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo; y la modificación de los artículos 8° y 12° del Decreto Supremo N° 017-2015-TR (Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo).

1.5. Nivel y Tipo de la Investigación

1.5.1. Nivel de la Investigación

- a. Temática: La presente investigación se encuentra comprendida dentro del derecho laboral.
- b. Espacial: Por la naturaleza y características de estudio, la presente investigación se circunscribe al ámbito nacional.
- c. Temporal: La presente investigación se va a regir a partir de la vigencia de la norma que regula el teletrabajo.

1.5.2. Tipo de Investigación

- a. De acuerdo al fin que se persigue:

Básica. La finalidad es incrementar el conocimiento jurídico de esta nueva modalidad de prestación de servicios en beneficio de personas en situación de discapacidad y promover su implementación legal.

- b. De acuerdo al diseño de investigación:

- b.1. Teórica. Se trata de una investigación dirigida hacia un fin netamente cognoscitivo, repercutiendo en su caso en correcciones o perfeccionamiento de los conocimientos. (Caballero , 2006).
- b.2. Argumentativa. En cuanto se evidenciará una reclamación sobre un tema específico, como es la exigencia del uso de esta modalidad contractual en favor de las personas en situación de discapacidad.
- b.3. Propositiva. Se pretende exponer los argumentos que fundamenten la obligatoriedad del uso de esta modalidad contractual para personas en situación de discapacidad proponiendo a su vez modificatoria a la norma jurídica.

1.6. Hipótesis

Los efectos jurídicos que genera implementar de forma obligatoria el uso del teletrabajo, como modalidad contractual, en el acceso laboral de las personas en situación de discapacidad en el ámbito de las relaciones laborales en general son:

- a. Protección contra prácticas discriminatorias en el acceso al trabajo.
- b. Empleabilidad de personas en situación de discapacidad.
- c. Fomento de participación de las personas en situación de discapacidad, en la población empleable o activa.
- d. Uso efectivo de la cuota de empleo en favor de personas en situación de discapacidad.

1.7. Métodos de Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se han utilizado de manera general los métodos de investigación científica que son el deductivo y el analítico; y, de manera específica los métodos de investigación jurídica de interpretación, argumentación y comparación.

1.7.1. Métodos Genéricos:

- a. Método deductivo: El método deductivo se realizó, tomando como fundamento algunos principios o conocimientos generales que son aplicables para inferir conclusiones particulares en el área. Por lo que, se ha tomado el método deductivo para la aplicación de normas jurídicas existentes en nuestro ordenamiento, respecto de la obligación del Estado de promover y brindar las facilidades de empleabilidad para personas en situación de discapacidad.
- b. Método analítico: Es aquel que posibilita descomponer el objeto que se estudia en sus elementos para luego recomponerlo a partir de la integración de estos, y destacar el sistema de relaciones existentes entre las partes y el todo.

Ha resultado útil este método de investigación jurídica, por cuanto ha permitido estudiar normas, instituciones, procedimientos, conceptos, etcétera que necesitan descomponerse en sus estructuras para caracterizarlas.

1.7.2. Métodos propios del Derecho:

- a. Método argumentativo: La argumentación es en el lenguaje científico una herramienta básica y esencial para avalar una conclusión.

En ese sentido, el método argumentativo ha servido como manera de ofrecer razones y pruebas para defender la tesis que propongo.

- b. Método interpretativo: Sirve para poder interpretar las leyes, reglamentos y demás disposiciones legales de una manera realista y coherente.

Por ello, este método me ha servido para conocer las características propias de la regulación legal respecto de las personas en situación de discapacidad y su manera de acceder al mercado laboral peruano, identificando posibles disposiciones normativas ineficaces o ausencia de alguna disposición normativa al respecto.

- c. Método comparativo: Permite cotejar dos objetos jurídicos pertenecientes a un mismo dominio, tales como: conceptos, instituciones, normas, procedimientos, etcétera. Lo que posibilita, destacar semejanzas y diferencias, establecer clasificaciones, descubrir tendencias y revelar modelos exitosos.

Así que, este método ha servido a mi investigación, en tanto que ha permitido cotejar conceptos y regulaciones aplicadas en otras

legislaciones o algún modelo óptimo que se haya usado para mejorar y posibilitar el acceso laboral de personas en situación de discapacidad.

1.8. Técnicas e instrumentos de Investigación

Las técnicas que se utilizaron son: el registro documental y el fichaje; así que, se han utilizado ellas para apoyar en la recopilación de documentos de distinta índole y diversos autores, que desarrollan temas de aporte a esta investigación para fundamentar y complementar la misma, mediante el uso de instrumentos como libreta de anotaciones y fichas.

1.9. Estado de la cuestión

En la revisión de las evidencias de trabajos relacionados con el presente tema se ha realizado la búsqueda en el archivo de proyectos y tesis de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca donde se ha ubicado una tesis, relacionada al presente tema, que se titula “Consecuencias Jurídicas de La Ley que Regula El Teletrabajo”, siendo su autora la magister, Cinthya Cerna Pajares; además se ha realizado una búsqueda de alcance nacional, y se ha ubicado una tesis publicada por la Universidad de Piura titulada “El Teletrabajo: Una Nueva Forma de Organización del Trabajo”, cuya autora es Fiorella Correa Prieto; y a nivel internacional se han encontrado artículos referentes a temas relacionados al uso de esta modalidad contractual para personas en situación de discapacidad en otros países, mas no en el Perú.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Constitucional General

2.1.1. Estado social de derecho en el marco constitucional peruano

La Constitución Política vigente define al Perú en su artículo 43° como una “(...) república (...) social”, y ello es determinante, pues la Constitución es una norma estructural o fundamental del Estado, de aquellas que configuran la esencia misma del Estado peruano; es así que, el Perú formalmente asume las características básicas del Estado social y democrático de derecho ya que así también lo prescribe el artículo 3° de la misma norma constitucional; y, lo ha señalado el Tribunal Constitucional (Caso Roberto Nesta Brero y más de 5000 ciudadanos contra la Presidencia del Consejo de Ministros, 2003) donde ha fundamentado que: “El Estado peruano, definido por la constitución de 1993 presenta las características básicas de un estado social y democrático de derecho (...)”; esto quiere decir, que su estructura se sustenta en los principios esenciales de soberanía popular, distribución o reconocimiento sustantivo de los derechos fundamentales, separación o independencia de las funciones supremas del estado y supervisión constitucional.

Entonces, necesitamos conocer el nacimiento e idea del Estado social de derecho, la misma que obviamente no aparece con la construcción del Estado peruano, sino como indica (Orbegoso, 2016) fue acuñada por Herman Heller en 1929 y fue

institucionalizada en 1949 en la Ley Fundamental de Bonn, al definir al Estado alemán, en su artículo 20, como "un Estado federal, democrático y social" y, en su artículo 28º, como "un Estado democrático y social de derecho"; sin embargo, su origen es más antiguo que la aparición del término. Este debemos situarlo en Europa a finales del siglo XIX, en donde se presentaron una serie de revueltas sociales protagonizadas por el movimiento obrero en toda Europa. Quienes demandaban una modificación de las condiciones de vida de los grupos menos favorecidos, debido a que aquello que había sido ganado por los burgueses (que el Estado no interviniese en la vida de los ciudadanos y que sea el mercado y el esfuerzo personal lo que determine la distribución de la riqueza, o como diría Elías Díaz "el individualismo y el abstencionismo estatal) convirtió al Estado en un "Estado-vigilante nocturno".

En este sentido, el Estado liberal del siglo XIX se va transformando en el Estado social del siglo XX y es así que, se fueron reconociendo derechos como el trabajo y la salud en legislaciones y en algunas Constituciones como la mexicana de 1917, la alemana de Weimar de 1919, y la española de la II República de 1931; y en general, el deber del Estado de disminuir con su intervención la desigualdad social. Ello se consolida en Europa después de la Segunda Guerra Mundial (en la Ley Fundamental de Bonn de 1949 se recoge la fórmula del Estado social y en la italiana sin incluir el término) etapa a la que se denomina "edad de oro del estado de bienestar". Todo ello significó una mayor participación del Estado e

intervención llegando a convertirse en un Estado incluso con iniciativa empresarial en la economía, con la ya famosa "economía social de mercado". En los años 70 entra en crisis y quizá la principal causa era la imposibilidad de concebir la libertad con la idea de un Estado plenamente interventor, a lo cual se sumó la crisis fiscal, la ineficacia económica y las distorsiones en el mercado. (Orbegoso, 2016).

Como señala García Pelayo el Estado social significa históricamente el intento de adaptación del Estado tradicional, el Estado liberal burgués, a las condiciones sociales de la civilización industrial y post-industrial. De forma que, lo que buscaba el estado era conseguir "un disfrute real y efectivo de todos los derechos fundamentales por el mayor número posible de ciudadanos". En un inicio esta nueva política social buscaba remediar las pésimas condiciones vitales de los estratos más desamparados y menesterosos de la población. Sin embargo, la actual política social se extiende a toda la población. Además, no se limita a la "menesterosidad económica" sino que se extiende a otros aspectos como la cultura, el esparcimiento, la educación, la defensa del medio ambiente, etcétera, siendo que "la política social sectorial se ha transformado en política social generalizada" (Orbegoso, 2016).

2.1.1.1. Los derechos sociales

En este orden de ideas una de las consecuencias más importantes de que un Estado se califique como social es el reconocimiento a

nivel constitucional de los denominados derechos sociales tal como indica la misma (Orbegoso, 2016).

“(…) Dar una definición exacta de los mismos resulta una tarea ardua, además de su propia naturaleza, porque en ellos podemos encontrar distintos contenidos referidos a principios del ordenamiento, prestaciones fácticas, mandatos al legislador, garantías institucionales, entre otros. De modo que, en general, podríamos señalar que "hacen referencia a situaciones en las que un sujeto necesita de la colaboración de otros; se concretan en prestaciones". Asimismo, pueden calificarse como derechos que se inspiran en la idea de igualdad material y justicia distributiva. Son componentes esenciales de un estado que se califica como social y democrático de derecho, y de un estado impelido a intervenir para brindar las medidas correctoras y redistribuidoras que considere necesarias para que los ciudadanos tengan una existencia conforme a la dignidad. Asimismo, siempre que hablemos de derechos sociales vamos a encontrar dos elementos o constantes: de un lado, el reconocimiento de prestaciones a cargo del estado y de otro, la aceptación del valor igualdad como finalidad. Por ello, según Cossío, lo correcto sería referirnos a ellos como derechos de igualdad o derechos de prestación, dependiendo de la dimensión a que nos queramos referir”.

Entonces el derecho al trabajo es un derecho social ya que conforme indica Figueroa (2018) su reconocimiento exige una actuación positiva del Estado, es decir impone una condición de impetrar al Estado para que cumpla con la debida tutela de este derecho bajo una faz positiva, de requerimientos inmediatos y mediatos.

Es necesario diferenciar los derechos sociales en su nivel de derechos de exigibilidad inmediata, de realización automática; de los derechos sociales que también pueden ser exigidos de manera mediata.

Es así que, un derecho social como el derecho al trabajo respecto a personas en situación de discapacidad, podrá revestir una exigibilidad mediata en cuanto asuma una naturaleza programática, es decir, si el propio Estado se confiere políticas de mediano y largo plazo como la creación de puestos de trabajo en determinados ámbitos, los cuales han de exigir una configuración de pasos. A su vez, dentro de dicho nivel mediático, es conveniente distinguir, de igual modo, aquellos derechos sociales programáticos de orden colectivo, en cuanto existe la posibilidad de programar el beneficio de un grupo determinado, de los derechos programáticos de alcance difuso, en cuanto, por ejemplo, es interés del estado promover el pleno empleo, es decir, que todos los ciudadanos accedan al trabajo. (Figueroa , 2018)

2.1.2. La dignidad humana como fundamento de los derechos humanos

El concepto de dignidad humana, como actualmente lo conocemos, no aparece con la Constitución peruana ni con el reconocimiento de tratados internacionales recientes, sino que aparece en la antigüedad en las culturas China, Griega, Hebrea y Romana, pues cada una de ellas tenía una idea o concepto de dignidad acorde a su cultura y tradición. En la antigua China, por ejemplo, se proclamaba que lo más importante es el hombre. Por su parte, los antiguos griegos también se hacen presente con la idea de dignidad humana, aunque limitado toda vez que no se extendía a toda la población como ocurrió con los esclavos y mujeres, pues ellos partían del reconocimiento de libertad solo para los ciudadanos de la polis, es decir, los helenos libres, grupo de hombres que se les reconocía una serie de derechos; en otras palabras, tal como lo entendían los griegos, la dignidad era selectiva y excluyente, pues no lograron hacer de la dignidad un principio con dimensión universal. Posteriormente, en Roma al igual que en Grecia, la dignidad era concebida originariamente sobre la base del reconocimiento social que gozaba el individuo, en función a la posición social que ocupaba. (Velásquez, 2017)

Para este mismo autor, La Revolución Francesa de 1789 marca un hito importante en el proceso de generalización de derechos en la modernidad ya que la distinción Kantiana entre valor y dignidad, se plantea a partir de considerar la dignidad como un valor intrínseco

de la persona humana, pues la dignidad es atribución de todo ser humano como parte de la comunidad humana, citando a Habermas, señala la relación que existe entre la idea de dignidad humana y su expresión en los derechos humanos, relación que existe desde los primeros momentos de manera implícita. (Velásquez, 2017)

Así entendido, bajo la óptica actual, la dignidad a decir del Tribunal Constitucional Peruano (2007) es un dinamismo de derechos fundamentales, por ello es un parámetro fundamental de la actividad del Estado y de la sociedad, así como la fuente de los derechos fundamentales.

Así entonces, y partiendo de la máxima kantiana, la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, premisa que debe estar presente en todos los planes de acción social del estado, suministrando una base constitucional a sus políticas, pues en el estado social el respeto a la dignidad se refiere esencialmente a lograr una mejor calidad de vida de las personas. (Morón, 2001)

2.1.3. Garantía de los derechos sociales en favor de personas en situación de discapacidad conforme al bloque de constitucionalidad.

El Estado peruano mantiene obligaciones internacionales relacionadas con los derechos de las personas en situación de discapacidad, es decir que el reconocimiento de la dignidad de los

integrantes de este grupo social, compromiso asumido por el Estado en sus normas internas como el artículo 7° de la Constitución que señala: “(...) La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad”. Así mismo, el artículo 23° establece que se debe brindar especial protección: “(...) a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan” (Chaname, 2017).

Pero también, al ratificar instrumentos legales internacionales que igualmente reconocen las obligaciones del Estado peruano, como bien ha argumentado el Tribunal Constitucional de nuestro país en la sentencia del caso Nieto Tinoco, al referir que: “(...) al ratificar la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas y su protocolo facultativo, mediante Resolución Legislativa N° 29127. El Estado peruano asumió una serie de obligaciones internacionales orientadas a promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades por todas las personas con discapacidad. Parte consustancial a este compromiso es el de generar las condiciones orgánicas o institucionales que permitan alcanzar estos objetivos. Es así que, el literal a) del numeral 1 del artículo 4° de la mencionada convención, cuenta con una previsión dirigida a los Estados, quienes se comprometen: a) adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean

pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente convención. De otro lado, en el ámbito regional, el estado peruano aprobó, por medio de la Resolución Legislativa N° 27484. La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad comprometiéndose a adoptar: (...) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo (...). Sentencia del Tribunal Constitucional (2015)

Así mismo, en el fundamento noveno de la misma sentencia, el Tribunal Constitucional Peruano indica que: “(...) de las obligaciones internacionales adoptadas por el Estado peruano surge el deber de generar condiciones para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, lo cual implica la adopción de medidas legislativas, lo que puede incluir reformas institucionales, las cuales permitan promover la inclusión de las personas con discapacidad (...)”. Sentencia del Tribunal Constitucional (2015).

Así entonces, como bien lo refiere el profesor Velásquez, la democracia y los derechos fundamentales, se vinculan por tener como fundamento la dignidad humana, sin duda, la misma es un tema que hoy adquiere una importancia de primer orden en las sociedades y estados contemporáneos, ya que su respeto, no solo se constituye en compromisos expresados en tratados y pactos

internacionales, sino en una fuente que sirve para organizar a dichos Estados, con el propósito de lograr sociedades más justas. De tal forma, no solo está considerado como un principio ordenador de la sociedad y el Estado, sino como una política orientada al respeto de los derechos fundamentales en el marco de sistemas democráticos. Claro está, que hay mucho que hacer, ya que no solo se trata de reconocer la dignidad humana en los sistemas jurídicos de los Estados naciones, sino que es pertinente que se logre su eficacia, en el entendido que dicha dignidad no solo debe encarar el lado individual del ser humano, sino también debe tomar en cuenta su dimensión social; siendo necesario para tal fin, integrar el principio de solidaridad, como un deber ser de la persona humana frente a personas o grupos que lo requieran por su situación de vulnerabilidad. (Velásquez, 2017).

2.2. El Teletrabajo

2.2.1. Aproximaciones y Definición

Para entender la figura del teletrabajo resulta lógico empezar por descifrar el significado etimológico de los vocablos que componen esta palabra. Así tenemos que el término teletrabajo procede de la unión de la voz griega *tele* que significa “lejos” y que en este caso, es empleada como prefijo; y de la palabra *trabajo* que representa “la acción de trabajar”, palabra latina *tripaliare* de *tripalium*, que se entiende como instrumento de tortura o yugo que significa realizar

una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo. (Correa, 2015)

Lo que quiere decir que la primera aproximación al significado del término teletrabajo es el de trabajo de lejos, es decir, a distancia. Se relaciona con el hecho de que la figura del teletrabajo se configura como una nueva forma de organización del trabajo, pues según Puntriano (2016) antes, era relativamente sencillo identificar cuando nos encontrábamos frente a una relación de trabajo, aplicando los criterios de subordinación jurídica, económica y técnica. En cambio, en la actualidad, con el advenimiento de innovaciones tecnológicas y el trastocamiento de los paradigmas clásicos de empresa industrial con trabajadores que operaban en una planta bajo el control directo y permanente del empleador, dicha labor diferenciadora, esencial para determinar la aplicación de las normas protectoras, se ha hecho más difícil. Más aún cuando desde el término que lo denomina va incorporando nuevos elementos a la tradicional relación laboral que se caracterizaba por una prestación de tipo personal y directo, como lo entiende y expone Arévalo (2016) al indicar que el trabajo regulado por el derecho del trabajo es aquel prestado en forma personalísima por las personas naturales; en este caso, a la tradicional relación laboral se ha agregado el elemento de la distancia.

Ahora bien, antes de dar la definición que nuestro ordenamiento jurídico ha establecido para el teletrabajo, es preciso señalar algunas de las definiciones y puntos de vista que actualmente

existen respecto a esta novedosa figura en nuestro país. Ya esta manera de prestar servicios dependientes se encuentra ampliamente difundida en diversas partes del mundo como Europa, América del Norte y algunos países de América del Sur , y esto nos permitirá tener una visión general de lo que se ha venido entendiendo por teletrabajo en los distintos ámbitos de la sociedad (considerando que en nuestro país esta terminología es novedosa y poco utilizada, pues términos como el teletrabajo son poco comunes pese al tiempo que lleva en vigencia la ley -desde el año 2013-, al igual que sucede por ejemplo, con el término telesalud – que inclusive cuenta con una ley promulgada en nuestro país en el año 2016-; sin embargo, podríamos encontrar disímiles puntos de vista y definiciones, esto es, desde su lugar de origen (EEUU) hasta los ámbitos socio-culturales a los que se ha ido expandiendo. Pues la diversidad de definiciones también se debe a que el teletrabajo es abordado desde diversos enfoques, como el económico, el sociológico o el jurídico. En este sentido exponemos a continuación algunas de las definiciones que suelen encontrarse al momento de buscar información sobre esta figura. Puntriano (2016)

Teletrabajo según Jack Nilles citado por Correa (2015): “(...) es cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, premisa que puede ser interpretada en forma sencilla como: la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador en lugar de enviar el trabajador al

trabajo; definición que es trascendente e importante de tener en cuenta pues el autor de la misma con su espíritu futurista fue quien utilizó éste término por primera vez, razón por la cual, se le ha llegado a conocer, por muchos, como “el padre del teletrabajo”; pues, la historia del concepto de Teletrabajo inició en los años 70 en los Estados Unidos durante las crisis del petróleo, cuando el físico Jack Nilles en su búsqueda por la optimización de los recursos naturales no renovables, generó una reflexión en torno al consumo de combustible ocasionado por el transporte diario de los trabajadores hasta sus lugares de trabajo. Nilles acuñó entonces el término 'telecommuting' y lo definió como "llevar el trabajo al trabajador, en vez del trabajador al trabajo". (Digital, 2012)

Esta definición dada por el físico estadounidense nos puede servir para tener una idea de cómo empezó a entenderse el teletrabajo en el lugar donde se ha atribuido su origen (EE.UU). Teletrabajo según la Real Academia Española es el “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.” (RAE, 2017), se trata de una de las definiciones más elementales que podemos encontrar acerca de esta nueva figura laboral, y, en este sentido, se encuentra al alcance de todas las personas de habla hispana que encuentran en el Diccionario de la RAE una fuente confiable de significados de las palabras que utilizan en su entorno social.

Teletrabajo según la Organización Internacional del Trabajo es “Cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”. Puntriano, (2016)

No cabe duda que esta definición tiende a ser un concepto básico al interior del ámbito especializado del Derecho del Trabajo, en la medida que se trata de una noción adoptada por la organización que a nivel internacional regula todos los temas en materia laboral y que establece pautas mínimas de cumplimiento que deben estar presentes en toda relación laboral. Por lo que, de todo lo expuesto hasta el momento, es posible advertir que existen muchas maneras de definir el teletrabajo y en todas ellas se resalta dos nociones importantes: el trabajo a distancia y la utilización de medios telemáticos; o como (Sanguineti Raymond, El blog de Wilfredo Sanguineti, 2010) los describe: el elemento topográfico y el tecnológico, el primero significa que quien trabaja debe hacerlo de forma significativa fuera de las instalaciones de la empresa ya sea en su domicilio o en otro lugar elegido por el o pactado con el acreedor, y por el elemento tecnológico, entiende que la realización de labores debe basarse en la utilización intensiva de las tecnologías de la información y las comunicaciones con el objeto de recibir, tratar y enviar desde una localización remota contenidos e información sirviéndose de tales elementos. Este mismo autor, citado por (Correa Prieto, 2015) señala que el teletrabajo: “se

caracteriza por añadir a los elementos que resultan indispensables para poder hablar de la existencia de una prestación laboral a distancia del tipo descrito –es decir, la alteración del lugar habitual de su desenvolvimiento y la utilización de medios informáticos y telemáticos para su puesta en práctica– la necesidad que la misma sea desarrollada por una persona física, en virtud del establecimiento de una relación jurídica directa entre ella y quien se beneficia de su actividad”.

Otro concepto básico de teletrabajo encontramos en lo que describe Serkovic González (2015) como la prestación de servicios remunerados, sin requerirse la presencia física del trabajador en la empresa, y ejecutada mediante las tecnologías de la información y comunicaciones. Es necesario en este punto, saber a qué nos referimos cuando mencionamos las tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) y es que “La nueva sociedad digital y el conocimiento ha convertido las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en uno de sus elementos vertebradores (...)”. Coll, Cesar Monereu, Carles (2008). Desde este punto de vista las nuevas tecnologías están constituidas por la aparición del internet, los ordenadores y la telecomunicación actual incluye telefonía móvil y conexiones en tiempo real para transmisión de datos informatizados. Ya que “La universalidad de las Tecnologías de la Información, y en particular de Internet, es evidente” conforme bien lo menciona (Ferreira & Díaz, 2009). La integración de las TIC en el proceso productivo, ha generado también que las mismas

influyan y en algunos casos determinen la manera de realizar la prestación del servicio por parte del empleado y en ello justamente ha devenido la necesidad de regular el teletrabajo, no solamente en nuestro país (poco industrializado), pero estas tecnologías definitivamente si se pueden utilizar en circunstancias desventajosas para acceder a un puesto de trabajo, como es la circunstancia en la que se encuentran las personas que sufren algún tipo de discapacidad.

Así, entonces, el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador en la empresa o entidad pública con la que mantiene vínculo laboral.

El teletrabajador despliega sus actividades a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2017)

2.2.2. El teletrabajo como una forma de organización laboral

El teletrabajo es una figura especial creada dentro del derecho laboral que desde sus orígenes ha tenido objetivos específicos, como lo menciona Velez (2013) principalmente en tres aspectos: mayor índice de eficiencia en las empresa, una manera de incluir laboralmente a aquellas personas que por su situación de discapacidad ven limitada la obtención de un empleo y una mejoría en el medio ambiente y el tráfico de las ciudades.

Esta modalidad laboral tiene principios autónomos e independientes, por lo tanto al encontrarse regido por normas de derecho laboral, adquiere la naturaleza constitucional que hoy ostenta el derecho laboral, puesto que el trabajo se considera un derecho fundamental.

En este sentido, el teletrabajo se ve determinado por muchos principios generales del derecho laboral que le son aplicables, no obstante, algunos principios requieren un análisis y una connotación importante a la hora de la implementación de esta figura (empleo para tal a personas en situación de discapacidad); tales como el principio de la realidad sobre las formas y el principio de la irrenunciabilidad.

Es así que, el principio de la realidad sobre las formas, el cual significa que en caso de controversias, primará lo fáctico sobre lo que pasa en la realidad que lo estipulado o firmado en los documentos, tener mayor reparo a la hora de estudiar el teletrabajo, esto en la medida que, la situación laboral de los tele trabajadores es objeto de una especial atención. Por ello, este principio imposibilita que tal forma laboral se vea tergiversada por otra que en apariencia pueda confundirse, es decir, nunca un contrato de teletrabajo puede convertirse en un contrato de prestación de servicios; por más que el tele discapacitado consienta de ellos, puesto que el principio de la irrenunciabilidad impediría que el telediscapacitado renuncie a prestaciones sociales circunscritas dentro del contrato laboral. (Vélez, 2013)

Por último, el principio de la irrenunciabilidad consiste en “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concebidas por el derecho laboral en beneficio propio.” (Pla Rodríguez, 1998), por lo que este principio significa que el telediscapacitado no puede renunciar a sus derechos constitucionales a la seguridad social y renunciar a la protección laboral reforzada, protección que se ve determinada por el principio de la estabilidad en el empleo que significa, la imposibilidad o limitación que tiene un empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, a menos que para tal, cuente con la autorización del ministerio del trabajo; de esta manera, se le protege especialmente el derecho a la estabilidad laboral reforzada al trabajador y por eso, la medida de utilizar el teletrabajo como una de las herramientas para evitar que el trabajador se vea obligado a renunciar a su empleo o contrarrestar la negativa de la autorización del ministerio ya que si su situación física se hace más gravosa con el tiempo; fortalecen el principio de la estabilidad laboral reforzada. (Vélez, 2013)

Por demás está determinar, que una de las problemáticas que establece la ley del teletrabajo es que la norma establece una forma de vinculación voluntaria al teletrabajo tanto para el trabajador como para el empleador, situación que evidentemente no es la mejor manera de equiparar la desigualdad aumentada en la que se encuentran los trabajadores en situación de discapacidad y que es justamente lo propuesto por este trabajo.

Estamos claros en que el teletrabajo, es una modalidad especial dentro de la institución del contrato de trabajo, así, que no solo la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad son las que refuerzan el principio de la irrenunciabilidad, sino que además, tal irrenunciabilidad se ve dada en la imposibilidad de las mermas de condiciones laborales con que cuenta un teletrabajador, a un trabajador común. Por ello, no puede ser el teletrabajo imperativo para que un empleador reintegre a los empleados limitados; sino, como se ha evidenciado, una forma de incluir a este tipo de población a la fuerza laboral. (Vélez, 2013)

2.2.3. Principales normas nacionales e internacionales que guardan relación con el teletrabajo

La Constitución Política del Perú establece en su artículo 22° que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona; así mismo, el artículo 23° del mismo cuerpo normativo contempla que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado.

Así también, es preciso mencionar que en el ámbito universal los artículos 22° y 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establecen que toda persona tiene derecho al trabajo, a la seguridad social, a una remuneración equitativa y suficiente por el servicio prestado, así como el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

De la misma manera, el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que cada estado parte, reconoce el derecho a trabajar, así como la obligación de orientar, preparar programas, normas o técnicas encaminadas a conseguir el desarrollo económico y ocupación plena y productiva de la persona humana.

Por otro lado, el convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convenio sobre el trabajo a domicilio – no ratificado por nuestro país- , indica en su artículo 1° que esta modalidad de trabajo designa los servicios que un trabajador brinda de acuerdo con determinadas características.

El título IV del texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla la modalidad del trabajo a domicilio, la cual consiste en el trabajo que se desarrolla habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, en domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. (Empleo, 2015)

2.2.4. Formas de teletrabajo

Según Valderrama, la modalidad de teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas:

1. Forma completa: El teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o el local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias.

2. Forma mixta: El teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública. (Valderrama, Hilario, Tarazona, Sánchez, & Barzola, 2017)

2.2.5. Uso e implicancias del teletrabajo

Entre las implicancias que tiene el reconocimiento legislativo del teletrabajo tenemos las implicancias económicas y sociales, así entonces, Beltrán (2002) entiende que la imposición del teletrabajo en el primer mundo, ha sido posible bajo la previa existencia de ciertas condiciones, inherentes al devenir económico y social de los países que lo conforman, entre estas tenemos:

1. El auge de las telecomunicaciones: las empresas del sector telecomunicaciones, cuya concentración en actividades de investigación y desarrollo de productos se ha acentuado a partir de la segunda postguerra, han facilitado el acceso a tecnologías cada vez más asombrosas a los trabajadores y empresarios de las grandes potencias mundiales. En dichos países la riqueza se reproduce como efecto de las ganancias en eficiencia que permiten las invenciones, los beneficios terminan en las manos de los dueños del capital quienes, motivados por las nuevas economías de escala, se ven incentivados a contratar manos de obra adicional, difundiéndose de este modo, los frutos del progreso a la sociedad en general.

2. El tipo de empresas que han florecido en los países desarrollados: a la par de las firmas intensivas en tecnología surgen otras (de prestación de servicios fabriles y financieros, principalmente) que, en virtud de sus actividades, recurren de forma creciente a la posibilidad de emplear trabajadores localizados en ubicaciones remotas, especialmente en aquellas áreas circunscritas al manejo de la información. En el futuro habrá compañías que, gracias a su dotación tecnológica, podrán contar con jefes de proceso a distancia.
3. La cultura de la eficiencia: la capacidad de trabajo de los funcionarios, acompañada de su firme sentido de la responsabilidad, les permite cumplir con las metas que sus superiores fijan en ausencia de la coerción que estos ejercen normalmente. Ello es consecuencia de la madurez laboral que las sociedades más avanzadas han alcanzado.

Así mismo; indica Beltrán (2002), que la difusión del teletrabajo obedece al imperativo de reducir costos operacionales alcanzando mayores niveles de productividad. En este orden de ideas, las siguientes son las consecuencias positivas de la extensión del teletrabajo:

1. Incremento de la productividad: a pesar de las dificultades existentes para medir la productividad, no solo por lo subjetivos de los criterios con que esta debe evaluarse sino por la imposibilidad de comparar los resultados de su cálculo entre

distintas empresas, la evidencia empírica demuestra que los teletrabajadores trabajan en horarios que se ajustan más a sus propios biorritmos, desempeñando a gusto sus labores.

El mismo Beltrán (2002), hace referencia a un estudio realizado por Jhon y Celia Stanwoth en 1991, los factores que explican el incremento de la productividad a través del teletrabajo son los siguientes: reducción a cero del tiempo de desplazamiento entre la casa y el lugar de trabajo; eliminación de las distracciones propias del sitio de trabajo; establecimiento de sistemas de pago condicionados al rendimiento del empleado; y la facilidad para controlar dicho rendimiento gracias a las facilidades telemáticas.

El teletrabajo, de otra parte, elimina el ausentismo, aminora los costos de rotación de personal y permite a las empresas ahorros adicionales en materia de salarios y cargas prestacionales.

2. Reducción de costos: los costos y gastos asociados a las enormes sedes de las entidades, principalmente por concepto de alquileres, impuestos, compra de mobiliarios, instalación de sistemas de vigilancia y consumo de servicios públicos, que terminan inflando de manera perjudicial sus presupuestos, se recortan gracias a la contratación de teletrabajadores. Las economías a que acceden las firmas por esta vía, no obstante, aparecen solo en el mediano plazo cuando un número de empleados suficientemente alto se ha ido a teletrabajar.

Las empresas deben evaluar hasta qué punto los ahorros extraordinarios que permiten los teletrabajadores no afectan negativamente sus actuales escalas eficientes, su imagen corporativa o incluso la calidad de vida de sus teletrabajadores (al trasladar a éstos excesivos gastos operativos).

3. Mejor atención al cliente: el teletrabajo hace posible el aprovechamiento de las diferencias horarias entre regiones, minimizando los tiempos de respuesta de las áreas de las empresas encargadas de atender las solicitudes de sus clientes. La descentralización de funciones que acarrea el teletrabajo, de otra parte, garantiza más agilidad en términos de capacidad de reacción ante la ocurrencia de imprevistos; el teletrabajo constituye una herramienta efectiva para proteger la información contra los inconvenientes surgidos de interrupciones de transporte, caídas de líneas e incluso desastres naturales.

Desde el punto de vista social, se esperan cambios en la estructura del tráfico de las ciudades (el teletrabajo dará lugar a externalidades positivas sobre el medio ambiente a partir de la reducción en las emisiones de gases tóxicos, resultado directo de la disminución en los desplazamientos de los trabajadores), en la composición de las ciudades (que en lo sucesivo verán atomizarse la ubicación de los establecimientos comerciales, anteriormente concentrados alrededor de las grandes áreas de oficinas) y en la distribución de la población (los habitantes de las ciudades, en virtud de los avances en las

telecomunicaciones, podrán trasladar sus viviendas a las zonas rurales para desempeñar sus funciones en mejores condiciones de salud). A este respecto, las mayores ciudades de la Unión Europea han empezado a modificar sus planes de expansión y desarrollo con miras a adaptarse a las tendencias urbanísticas que se imponen como efecto indirecto de la proliferación de teletrabajadores. (Beltrán & Sánchez, 2002)

2.2.6. El teletrabajo como nueva modalidad contractual laboral en el Perú.

Hablaremos de una parte importante del surgimiento de esta modalidad laboral en el Perú; así entonces en el contexto socio laboral peruano al emitirse la ley que regula actualmente el teletrabajo estuvo marcado, pues en el Perú, como parte del mundo globalizado, se ha vivido grandes cambios no solo en la manera de pensar y de comunicarse; sino también en la manera cómo se organiza la sociedad y el Estado, ya que a decir del profesor Sanguinetti la dispersión espacial y potencial ubicuidad del trabajo posibilitada por las nuevas tecnologías trasciende, así, el plano del teletrabajo individual para extenderse a fases o etapas enteras de los procesos de producción o comercialización de bienes o servicios (Sanguinetti Raymond, Teletrabajo y Globalización, 2002). Cambios que desde luego tienen que ver con el desarrollo que han experimentado las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's), todo lo cual ha significado una revolución similar a la que en su momento produjo la imprenta respecto a la

escritura, modificando radicalmente nuestra manera de relacionarnos con el mundo que sin lugar a duda se ha convertido en una especie de aldea global. El Estado peruano no se ha mantenido ajeno a estos cambios; y, esto con el fin de estar a la altura de las exigencias de la modernidad y la competitividad del mundo globalizado en el que todos nos encontramos inmersos. Tal es así que, si bien aún no existe suficiente bibliografía peruana sobre la figura del Teletrabajo ni investigaciones al respecto, ello no implica la ausencia de interés por llegar a implementar esta figura; más aún cuando se sabe que, por el mismo carácter dinámico del Derecho, los medios tecnológicos y cibernéticos de comunicación, que tanto auge están teniendo, implican una modificación en las originales concepciones y naturaleza de muchas instituciones legales vigentes. Por ello y en la medida que el mundo actual, inmerso en las tecnologías de la información y la comunicación, presenta como práctica habitual la contratación de personas bajo la forma de trabajadores autónomos o *freelancers* ha hecho posible que el Estado peruano se empiece a preocupar por la necesidad de regular la figura del teletrabajo. Decisión que también se vio influenciada por los compromisos asumidos para la realización de acciones de fomento e implementación del teletrabajo (a través de la CMSI, la CODESI y la CEPAL) que hasta la fecha habían quedado como agenda pendiente por falta de una regulación sobre la materia. Con lo que podríamos decir que la regulación de ésta figura en el Perú, se debe a la necesidad de ir a

la par con el resto del mundo y así salvaguardar intereses de importancia no solo económica sino también política. También, hay que aceptar que hoy el teletrabajo es una realidad normativa en nuestro país, en la medida que adquirió nombre propio con la promulgación de la Ley N° 30036, publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 05 de junio del 2013. Norma que tiene como principal propósito el dar cumplimiento a los compromisos que ha venido adquiriendo nuestro país en torno al fomento e implementación del teletrabajo; estableciendo así un marco legal favorable al desarrollo de esta nueva práctica laboral. Pero, como hay indicios de la práctica de teletrabajo en nuestro país desde antes de la existencia de normativa al respecto y sin llegar a denominarse propiamente Teletrabajo; resulta importante exponer los fundamentos por los cuales se ha considerado necesario establecer una adecuada regulación normativa, estos son dos: a) el que nuestro mercado laboral cuente con los medios para su implementación, adaptación y adopción del Teletrabajo; y b) el que existan en la actualidad un sin número de relaciones jurídicas nuevas que requieren una regulación jurídico normativa acorde a sus características flexibles de laboralidad. Finalmente, he creído conveniente precisar que, si bien nuestra Ley del Teletrabajo fue aprobada en base a los Proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/2011, presentados y promovidos por el congresista de la república Michael Urtecho Medina; lo cierto es que, existieron dos propuestas legislativas anteriores, las mismas que fueron

impulsadas desde una óptica de inclusión de personas con habilidades diferentes. Lo que demuestra que no fue viable proponer una situación positiva del teletrabajo sin antes realizar todo un análisis para determinar y demostrar que existen motivos que ameritan la regulación y aplicación de esta nueva figura en nuestra realidad socio laboral, tal y como lo demuestran las exposiciones de motivos de cada uno de los proyectos de ley que sustentan la hoy promulgada Ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo en el Perú. (Correa Prieto, 2015)

2.3. La Discapacidad

2.3.1. Aspectos generales y conceptualización

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 29127 y ratificada con Decreto Supremo N° 073-2007-RE, mediante la cual los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, comprometiéndose a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención.

Además en esta norma internacional utiliza la expresión “persona con discapacidad” proveniente del modelo social de la discapacidad, que pone en primer lugar a la persona y dice que la persona tiene

discapacidad (una característica de la persona, entre muchas otras). Desde esta visión, la discapacidad queda definida por la relación de la persona con las barreras que le pone el entorno. Esta terminología está sustentada por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y siendo las mismas personas en situación de discapacidad las que participaron en su formulación. Sin embargo existen otros términos acuñados por los propios colectivos de personas que padecen algún tipo de discapacidad y que resulta ser más conveniente pues enfatiza en el hecho de que la discapacidad proviene de una situación del entorno y no de una supuesta carencia de la persona, por lo que de manera menos limitante y más adecuada en este trabajo la llamaré “Persona en situación de discapacidad”.

La ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 y su reglamento, se aprobaron con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Prescribe en el artículo 47°, la obligación por parte del estado de promover buenas prácticas de empleo para las personas con discapacidad y estrategias de gestión de discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

Además en el artículo 49°, se establece la cuota de empleo que deben cumplir a efectos de que las personas en situación de discapacidad accedan a un puesto laboral tanto en el sector público como privado; el artículo 50° de la misma ley, establece el derecho que tienen las personas con discapacidad de que se realicen ajustes razonables en lo que refiere a su lugar de trabajo, entendiéndose en ello a las condiciones materiales y físicas en las que se presta el servicio.

2.3.2. Los derechos de las personas con discapacidad, desde una base convencional y constitucional

Como lo menciona Eto Cruz, partiendo de la máxima Kantiana, la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, premisa que debe estar presente en todos los planes de acción social del estado suministrando una base constitucional a sus políticas, pues en el estado social el respeto a la dignidad se refiere esencialmente a lograr una mejor calidad de vida de las personas (Eto Cruz, 2017).

En ese sentido es el mismo Tribunal Constitucional (TC) peruano quien ha desarrollado el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación de la personas con discapacidad, lo que evidentemente tiene que ver con el acceso laboral de este grupo poblacional y el incentivo que se debe dar para acceder a puestos laborales con la cuota que la ley especial establece; así el TC a establecido en reiterada jurisprudencia que la igualdad, consagrada constitucionalmente, ostenta la doble condición de principio y de derecho subjetivo

constitucional [cfr. STC N.º 0045-2004-AI/TC, 20]. Como principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. Como derecho fundamental constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional; la igualdad oponible a un destinatario. Se trata del reconocimiento de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" "de cualquier otra índole") que jurídicamente resulten relevantes. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2014)

Igualmente el Tribunal Constitucional ha recordado que este derecho no garantiza que todos los seres humanos sean tratados de la misma forma, siempre y en todos los casos como ha sostenido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, puesto que la igualdad y la no discriminación se desprenden de la idea de unidad de dignidad, naturaleza de la persona, es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana. La igualdad jurídica presupone pues, dar un trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es. De modo que se afecta a esta no solo cuando frente a situaciones sustancialmente iguales se da un trato desigual [discriminación directa, indirecta o neutral, etc.], sino también cuando frente a situaciones sustancialmente

desiguales se brinda un trato igualitario [discriminación por indiferenciación]. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2014)

Por lo que respecta a las personas en situación de discapacidad, esto es, aquellas que sufren de una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, el numeral 2 del artículo 2° y el artículo 7° de la Constitución declaran la obligación del Estado de garantizarles el respeto a su dignidad y un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. Tal régimen legal de protección especial no se circunscribe solo a medidas de asistencia sanitaria sino que, en general, comprende el deber estatal de establecer ajustes razonables orientados a promover las acciones necesarias que permitan eliminar las exclusiones de las que históricamente han sido víctimas. [Por ajustes razonables, en este contexto, el tribunal ha de entender a (...) las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (artículo 2° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad)]. (Derecho a la Igualdad de Personas con Discapacidad, 2014)

La adopción de medidas de esta clase no se justifica en la discapacidad en sí misma o en la idea de que esta incapacite para alcanzar el progreso y el desarrollo y en que, por dicha razón, el estado tenga que dictar medidas de carácter asistencialista a favor de estas personas,

sino en el hecho de que su exclusión de los diversos procesos sociales se ha originado en las condiciones y características del ambiente o entorno social en el que se han visto forzadas a interactuar.

El Tribunal Constitucional debe hacer notar que todas las actividades en las que participa ser humano -educativas, orales, recreacionales, de transporte, etcétera- han sido planeadas para realizarse en ambientes físicos que se ajustan a los requerimientos y necesidades de las personas que no están afectadas de discapacidad. Su planificación, por lo tanto, ha respondido a una imagen del ser humano sin deficiencias físicas, sensoriales o mentales. Históricamente, pues, ese entorno ha sido hostil con las personas que sufren de alguna discapacidad. La falta de ambientes físicos adecuados a las necesidades de las personas en situación de discapacidad ha desencadenado, primero, su marginación y, luego, su exclusión de todos estos procesos sociales, presentándose tales déficits de organización de la estructura social como el principal impedimento para que este sector de la población acceda al goce y ejercicio pleno de sus derechos y libertades. Precisamente con el propósito de hacer frente a esta situación de exclusión y marginación derivadas de la inadecuación del entorno social, la Ley Fundamental establece un mandato general [art. 7° de la Constitución] dirigido al Estado orientado a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, mediante un régimen legal especial de protección. (Derecho a la Igualdad de Personas con Discapacidad, 2014)

Régimen legal que entre otras cosas, comprenda la obligación de promover formas que incentiven la posibilidad de un acceso laboral digno conforme a las circunstancias de cada persona en situación de discapacidad y puedan cubrirse las cuotas de empleo que la ley establece pero motivando al acceso laboral mediante esta novedosa forma contractual, como lo es el teletrabajo.

Así entonces, el derecho al trabajo por ser un derecho fundamental tiene un reconocimiento constitucional y es el estado el obligado no solamente a garantizar su cumplimiento sino que tiene el deber de promover los derechos fundamentales, en general, pero el derecho de trabajo, por ser el que nos avoca, en particular.

Por ello los términos: dignidad, persona discapacitada, derecho de trabajo y protección preferente para poblaciones vulnerables tienen que ver con estos derechos constitucionales contenidos en los artículos 1°, 7° y 23° de la Constitución Política del Perú de 1993, los que establecen respectivamente que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; asimismo, establece en su artículo 7° que la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad la obligación por parte del estado; y, el artículo 23°, la atención prioritaria del trabajo en sus diversas modalidades como un deber y un derecho de la persona humana además de determinar una protección especial para algunos grupos

vulnerables entre ellos a los ciudadanos en situación de discapacidad que trabajan.

Así, a nivel constitucional el tema que investigo, tiene una fundamentación basta, en tanto se reconoce desde la norma de más alta jerarquía del estado, que existe una obligación legalmente establecida por parte del estado; de crear o implementar mecanismos que favorezcan a las personas en situación de discapacidad en distintos aspectos de que equiparen su normal desarrollo, entre ellos el ámbito laboral, para mejorar y promover el acceso laboral digno y adecuado.

2.3.3. Análisis *ius filosófico* sobre la discapacidad y la forma de concebirla y definirla en un estado social de derecho

Dejando en claro que los tradicionales diccionarios tanto jurídicos como de uso común no reconocen el término discapacidad sin embargo actualmente la Real Academia Española tiene como única definición del término discapacidad la “condición de discapacitado, manifestación de una discapacidad” lo que sí es distinto del termino minusválido, con el que se identificaba anteriormente a las personas en situación de discapacidad no solo socialmente sino que la redacción de las mismas normas identificaban a este grupo poblacional y/o laboral como de minusválidos, término efectivamente peyorativo que a decir de Cabanellas (Cabanellas, 1997) es una “ denominación neológica, y no poco cursi, adoptada en la legislación laboral española de mediados de siglo. Se está sencillamente frente a un rehabilitado del trabajo que no

ha podido recuperar su plena capacidad; por lo cual se le destina a tareas llevaderas”; sin embargo, en uso común el término hace referencia a detrimento o disminución del valor de algo, se dice de las personas que no pueden valerse a plena capacidad de sus facultades (Océano, 1994).

Eso llevo a que sea la misma Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la que determina el uso del término discapacidad para referirse a este grupo poblacional; sin embargo, debe ser distinto hablar de una persona discapacitada a una persona que se encuentra en una situación de discapacidad o una persona con discapacidad, y ello tiene que ver evidentemente con que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”¹; ello fue tratado, y claro derivan de acuerdos no vinculantes pero sumamente válidos para este análisis sobre la discapacidad; pues la Declaración de Salamanca determina “Evitar el lenguaje discriminatorio y estigmatizante que pone el énfasis sobre la discapacidad por delante de la condición de persona. Es necesario tener un cuidado especial a la hora de elegir las palabras con las que vamos a definir a las personas con discapacidad ya que el lenguaje es la herramienta que condiciona la opinión sobre la realidad. Los adjetivos sustantivados como minusválido, incapaz o discapacitado deben evitarse para llegar a superar la concepción de "enfermo" o "paciente". (Sociales, 2004)

¹ Artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Sin embargo en todos los casos, debemos hablar primero de la persona y luego decimos la discapacidad; por ejemplo:

1. Persona con discapacidad auditiva
2. Persona con discapacidad motora
3. Persona con discapacidad visual
4. Persona con discapacidad psicosocial
5. Persona con discapacidad intelectual

Pero actualmente, también van acuñándose otros términos por colectivos de personas con discapacidad y así se ha sugerido la utilización de otras expresiones como:

1. Persona con diversidad funcional: Enfatiza en la diversidad de la sociedad y en el hecho de que la persona *funciona* de una manera diferente a la mayoría y que por eso requiere adaptaciones específicas para algunas tareas cotidianas. La expresión es de uso más habitual en algunos países como España.
2. Persona en situación de discapacidad: Enfatiza en el hecho de que la discapacidad proviene de una situación del entorno y no de una supuesta carencia de la persona.

2.3.4. La función social del trabajo y su protección jurídica en especial para personas en situación de discapacidad en el Perú

En este punto debemos tener en cuenta que en las relaciones laborales y en la aplicación de las leyes laborales debe primar el respeto de los derechos fundamentales del ser humano reconocidos por nuestra

constitución y por instrumentos internacionales ratificados por el Perú; así en opinión de Pacheco Zerga (Pacheco, 2016), el carácter basilar del trabajo en el desarrollo humano ha quedado en evidencia en el último estudio publicado por el Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo en el 2015, en el que reconoce que si bien no existe un vínculo automático entre el trabajo y el desarrollo humano, “la calidad del trabajo es una dimensión importante para lograr que el trabajo mejore el desarrollo humano. Sin embargo problemas como la discriminación y la violencia impiden que se establezcan vínculos positivos entre el trabajo y el desarrollo humano”.

La responsabilidad del estado y de la sociedad se debe traducir en fomentar el desarrollo humano por medio del trabajo, lo cual requiere políticas y estrategias en tres esferas generales: crear oportunidades de trabajo, garantizar el bienestar de los trabajadores y adoptar medidas específicas, para lograr un trabajo sostenible, que enfrente los desequilibrios del trabajo remunerado y del no remunerado, así como políticas especiales para grupos más vulnerables, como son los jóvenes, las personas con discapacidad y las mujeres, cuya situación es de clara desventaja en el mundo laboral. (Pacheco, 2016)

Se entiende entonces, que la constitución califique al trabajo no solo como un deber y un derecho sino como “base del bienestar social y un medio de realización de la persona humana” (artículo 22°).

Así entonces, la misma (Pacheco, 2016) refiere que por ser el trabajo un medio esencial para la realización de la persona, su ejercicio se

encuentra directamente vinculado con el respeto a la dignidad humana, con el libre desarrollo de la personalidad y la solidaridad social.

Entonces, debe quedar claro que el derecho del trabajo no solo tutela la subjetividad del que trabaja para otro, sino que también tutela la dignidad de ese trabajador, y obviamente de ello no se puede apartar al trabajo que realizan o deberían realizar sujetos que pertenecen a un grupo vulnerable como es el de personas en situación de discapacidad; por tanto, la legislación que reconoce y regula el teletrabajo debe priorizar la tutela de la dignidad del trabajador en situación de discapacidad para luego comprender que es obligación del estado fomentar el desarrollo humano por medio del trabajo, siendo actualmente el teletrabajo la modalidad más adecuada para fomentar el acceso al trabajo en las personas en situación de discapacidad.

2.3.5. Límites y paradigmas en el proceso de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad y su contratación laboral

Es evidente que en cuanto a la contratación para un puesto de trabajo de personas en situación de discapacidad no ha sido suficiente, ni siquiera útil la cuota de empleo que se ha instituido para acceso laboral tradicional mediante la Ley General de Personas con Discapacidad; pues la motivación para generar interés en postular a un puesto laboral es mínima en personas en esta situación; lo que no ha sido distinto con la implementación de tecnologías de informática y comunicación (TIC) para la contratación laboral pese a estar regulado en nuestro país, ello por variados factores, pues como menciona (Ferreira & Díaz, 2009)

“(…) existen un conjunto de barreras que suponen una brecha digital (aparte de las sociales y/o físicas) que afecta con especial virulencia a los usuarios con discapacidad. En particular, destacan dos aspectos esenciales: por un lado, la escasez de dispositivos y *software* desarrollados bajo la filosofía del “diseño para todos”; por otro lado, la irresponsabilidad de las organizaciones públicas y privadas en el desarrollo de servicios y aplicaciones web accesibles, que favorezcan el acceso adecuado y eficiente de los usuarios con discapacidad a los servicios y productos característicos de la sociedad de la información, en particular, administración electrónica, comercio electrónico, salud en línea y educación virtual (…).”

Entre los límites que se encuentra para el acceso laboral de personas en situación de discapacidad están; la falta de accesibilidad, como primera barrera que enfrentan las personas en situación de discapacidad, pues ella dificulta su integración a la escuela, centros de salud, centros de trabajo, iglesias, estadios, playas, cines, teatros, parques, centros comerciales, mercados, y un largo etcétera. Si entendemos la accesibilidad como el derecho de uso de la ciudad y sus servicios sin restricción alguna por todos sus habitantes, sin importar su estatura, peso, edad, género, cultura, o discapacidad, podremos darnos cuenta del impacto de aquello que el arquitecto Huerta denomina “la dimensión desconocida”. Y es que en efecto, se trata de un tema del que no solemos percatarnos y que es absolutamente transversal a todas las áreas en que se desenvuelve el ser humano: educación, salud, higiene, trabajo, vivienda, seguridad social,

transporte, comunicaciones, sistemas de información, ocio, recreación, deportes, cultura, diseño arquitectónico, diseño urbanístico, diseño de interiores, entre otras. Contrariamente a lo que se cree, no se trata únicamente de adaptar, sino de concebir y producir todos los productos, servicios, edificaciones y espacios públicos y privados, de forma tal que sean accesibles para todos. Si todo ambiente construido contara con estas facilidades, cualquier persona, incluso la que no tiene ninguna discapacidad, podría realizar las actividades previstas para dicho ambiente en condiciones de autonomía, comodidad y seguridad. De eso se trata el 'diseño universal' o diseño para todos, el Perú fue país pionero en América Latina en legislación sobre accesibilidad, pero contrariamente también ocupa el primer lugar en incumplimiento de esas normas. (Huerta Peralta, 2006)

2.4. Necesidad de Replantear la Relación Laboral de Personas en Situación de Discapacidad Mediante El Teletrabajo

Debemos establecer la necesidad de replantear la relación laboral entre empleadores estatales y/o particulares con personas en situación de discapacidad, pero partiendo de analizar la estructura económica constitucional de nuestro Estado, reconocida formalmente como un estado social y teniendo en cuenta que "(...) el Estado con economías sociales de mercado, facilita a que se consiga el equilibrio perfecto entre la demanda y la oferta de trabajo (...)" (Marcenaro, 2009). Pues la característica de este tipo de estado es la libertad de mercado.

En cuanto a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, existen ciertos paradigmas que se producen debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad; sin embargo es importante identificar aquellos pensamientos que habilitan el proceso de inclusión laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores. Y promover el trabajo decente para mujeres y hombres con discapacidades así como eliminar los obstáculos que impiden que estas personas participen plenamente en los mercados de trabajo. (OIT O. I., 2000)

En el mundo del trabajo, según la Organización Internacional del Trabajo las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación como las altas tasas de desempleo, los prejuicios sobre su productividad y la falta de acceso al lugar de trabajo. ¿Cuáles son algunos de los indicadores del déficit de Trabajo Decente entre las personas con discapacidad? - En el 2003, el 40 por ciento de las personas con discapacidad en edad laboral en la Unión Europea (UE) tenía empleo, comparado con 64,2 por ciento de las personas sin discapacidad. Además, 52 por ciento de las personas con discapacidad en edad laboral en la UE es económicamente inactivo, comparado con 28 por ciento de las personas sin discapacidad. - Entre las personas con discapacidad, los hombres tienen el doble de probabilidad que las mujeres de tener trabajo. - Las tasas de desempleo varían de acuerdo con el tipo de discapacidad, la más alta se encuentra entre las personas con enfermedad mental. En el Reino Unido, cerca de 75 por ciento de los que sufren de enfermedad mental en

edad laboral están desempleados. En Suiza, la enfermedad mental es la causa principal de las solicitudes de beneficios por invalidez, representando el 40 por ciento del total. (OIT, El derecho a trabajo decente de las personas con discapacidades, 2007)

Respecto a los cambios en el trabajo, André Gorz citado por (Rubini & Mancuso, 2010) analiza la crisis del trabajo y la ubica sobre el eje de dos dualidades: la primera dualidad queda definida en un sentido por el trabajo como poiesis y en otro sentido por el trabajo como construcción social. La segunda dualidad que considera es entre comunidad y sociedad. En el primero de los ejes las dualidades constituyen por un lado al trabajo en tanto poiesis, es decir como creación de una obra o producción y a la vez creación de sí, definido por lo que se hace, y por otro al trabajo como construcción social de una época, definido por tener o no tener trabajo. Avanza en esta última definición de trabajo considerando que el teórico o artista, el creador, no tienen un trabajo a menos que den clases, seminarios que respondan a una demanda pública y socialmente determinada; o cuando ejecuten un encargo. Lo mismo ocurre con todas las actividades artísticas, deportivas, filosóficas, etcétera, cuyo fin es la creación de sentido, la creación de sí (de subjetividad), la creación de conocimiento. Continúa, el trabajo como la creación de sentido subjetivo, al volverse un medio de socialización queda "identificado a las funciones sociales". El autor elabora el diagnóstico de fin del trabajo en el sentido de construcción social, es el fin de una forma de trabajo, en sentido social "el que tenemos". En este sentido, la lectura del autor sobre el fin del trabajo aboga por "abrir el espacio social a abundantes actividades auto-organizadas y

autodeterminadas en función de las necesidades experimentadas y meditadas”. El segundo eje que pone Gorz sobre el debate del fin del trabajo, destaca la conceptualización de dos tipos de comunidades sobre las que la sociedad puede reconstruirse: la cooperativa o la constitutiva. El camino seguido por el modelo posfordista es cuestionado en términos que, al sustentarse en una comunidad constitutiva, establecía una comunidad donde “la pertenencia es anterior a la unión de los miembros”, promovida por lazos étnicos, nacionalistas, etc. En este sentido no es más que “el restablecimiento de relaciones precapitalistas, casi feudales”.

Por tanto la condición de actividad de la población con discapacidad en edad de trabajar es muy baja y los factores según la Encuesta Nacional Sobre Discapacidad serían: Entre los principales obstáculos para obtener algún empleo a causa de su limitación, el 23,1 por ciento de personas desocupadas con discapacidad a nivel nacional manifestaron que la razón fundamental que le ha impedido conseguir trabajo se debe a la discriminación por sus limitaciones; el 18,2 por ciento afirmó no sentirse capaz; el 16,1 por ciento se sintió subestimado; el 7,0 por ciento dijo no estar preparado; el 5,2 por ciento manifestó que tienen dificultades debido al alto costo de transporte por su limitación y el 3,7 por ciento declaró que la infraestructura del centro laboral no está adaptada para el adecuado desenvolvimiento de las personas con discapacidad. (INEI, 2014)

CAPÍTULO III: DEMOSTRACION DE LA HIPÓTESIS

La demostración o contrastación de hipótesis corresponde a una de carácter conceptual-argumentativa, para lo cual se ha construido una inferencia racional con premisas y una conclusión, en donde se considera que se debe implementar de forma obligatoria el uso del teletrabajo como modalidad contractual, cuando se trate de acceso laboral de personas en situación de discapacidad, por las consecuencias jurídicas que se analizan en el siguiente orden:

a. Protección contra prácticas discriminatorias en el acceso al trabajo.

Siempre se dice que es obligación del Estado garantizar a las personas un conjunto de condiciones materiales de existencia, y efectivamente lo es, esta exigencia que el Estado debe cumplir a través de un conjunto de políticas públicas que buscan fomentar y promover el respeto de los derechos humanos (de hecho el Estado tiene el deber de promoción de los derechos fundamentales) de las personas en condiciones de igualdad, por ello de manera casi natural surge la incógnita sobre la determinación de los ámbitos de discriminación positiva o negativa a partir de una norma, y ello ha sido resuelto de cierta manera por el Tribunal Constitucional al construir un test de igualdad que ha desarrollado en varias sentencias desde el Expediente N° 0048-2004-PI; según lo cual, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable, si una norma introduce un trato diferenciado entre determinados destinatarios, debe justificarse un fin de

prohibición de discriminación, es decir, la norma no puede asumir un criterio discriminatorio.

Más aún, cuando la norma *per se* goza de la presunción de legalidad, es decir, se presumen sus condiciones de vigencia y validez en el ordenamiento jurídico, existe una necesaria idea de compatibilidad con la Carta Fundamental.

Es decir, que una norma puede brindar un trato diferenciado y esta norma es adecuadamente compatible con la Constitución, en virtud de lo cual, la ley que regula el teletrabajo y su reglamento pueden válidamente diferenciar el uso de esta nueva modalidad de prestación de servicio laboral de forma preferente para personas que se encuentren en situación de discapacidad, y esto implica que esta diferenciación obedece a objetivos de empleabilidad que la propia ley general de las personas con discapacidad ha intentado regular mediante la obligatoriedad de la cuota de empleo, tanto para el sector público como para el privado.

Dentro de las políticas que el Estado está obligado a generar, dirigir e implementar, se encuentran aquellas en favor de determinados grupos prioritarios (o grupos poblacionales vulnerables) reconocidos por la propia Constitución Política², y se constituyen en grupos prioritarios pues justamente se encuentran sujetos a mayor sesgo o brechas para una correcta o por lo menos aceptable inclusión social y, por tanto, requieren un marco especial de protección de sus derechos, dicho marco especial de

² El menor, la madre gestante, el discapacitado (Art. 4° y 7°).

protección lo consagra – en el caso de las personas con discapacidad- desde la constitución (artículos 23° y 26°), que específicamente se refiere a la protección contra prácticas discriminatorias en el trabajo para los discapacitados; si a ello sumamos por ejemplo el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, el cual establece Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, en relación a la persona con discapacidad, tales como el respeto y la protección de sus derechos y el fomento en cada sector e institución pública de su contratación y acceso a cargos de dirección; la contribución a su efectiva participación en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país; la erradicación de toda forma de discriminación; y, la implementación de medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas en situación de discapacidad; entonces efectivamente es el Estado el que se encuentra obligado a promover mejores maneras en que las personas en situación de discapacidad accedan a la posibilidad de emplearse. Si consideramos a la par, que existe el teletrabajo como forma de prestación laboral; entonces, en cumplimiento de este deber constitucional y legal no puede limitarse a dejar abierta la posibilidad de que las personas en situación de discapacidad sean contratadas en el sector público y/o privado sino que mediante la legislación – en este caso la ley del teletrabajo- debe garantizar el respeto y protección de los derechos de este grupo vulnerable.

En tanto, no solo las normas nacionales, como las mencionadas en el párrafo anterior, son las que obligan al estado, pues existen normas supranacionales como la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las

Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Resolución 3826/99 de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, aprobada por el Concejo Permanente el 26 de mayo de 1999 y aprobada por el Congreso Peruano mediante Resolución Legislativa N.º 27484 y el convenio N.º 111 de la Organización Internacional del trabajo – OIT (ratificado por el Perú), referido a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual considera discriminación a cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, Organización Internacional del Trabajo, s.f.); es así que, el Estado peruano no puede dejar de lado su función de protección y promoción de los derechos fundamentales y debe utilizar sus instrumentos jurídicos para evitar la desigualdad, ya que la estructura misma del Estado como un Estado social exige que sea el Estado que evite ello; entonces, con creaciones jurídicas como la contratación mediante el teletrabajo se debe dar viabilidad a la función protectora y a la vez dar utilidad a la norma que regula el teletrabajo; en favor de este grupo vulnerable, más allá de que la norma en su uso actual, como está regulado, no viene siendo aplicada efectivamente (principalmente en instituciones públicas, ya que solo hay contados casos en empresas privadas que lo utilizan), justamente debido a la poca disposición y necesariamente a la elevación de costos iniciales y acondicionamiento a cargo del empleador para facilitar, por ejemplo, los equipos informáticos o de telecomunicación y efectuar su respectivo control; entonces, si ello está lejos de ser plenamente utilizado en nuestro país debe buscarse su utilidad en la garantía de este grupo poblacional donde sí sería útil y en mejor medida

aplicable, debido a que este grupo poblacional es mucho menor ya que el 5,2 por ciento de la población nacional (1 millón 575 mil 402 personas) padecen de algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental (INEI, 2014) y los trabajadores que accedan a estos puestos dentro de la cuota de empleo respectiva serían obviamente menos que los de toda la población en general a los que la norma está dirigida.

No se puede dejar de girar la mirada y verificar que efectivamente bajo esa función de protección y promoción, que le corresponde al Estado, y que inclusive los instrumentos internacionales lo contemplan, en la Ley General de la Persona con Discapacidad (artículo 50°), se ha prescrito la exigencia de realizar ajustes razonables para la realización del trabajo de las personas en situación de discapacidad (en cuanto a la organización del mismo, horarios, entorno) entonces esta exigencia debe ser llevada a cabo mediante la implementación justamente del teletrabajo como modalidad contractual obligatoria y es necesario que el Estado lo reconozca de esa manera.

Finalmente, estas normas (la constitución y los convenios) conforman el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona en situación de discapacidad y todo esto para promover su desarrollo e inclusión plena y efectiva (sobre todo esto último), pues existen muchas normas que en declaración equiparan esta desigualdad de las personas en situación de discapacidad, pero en realidad los límites ideológicos y hasta de acondicionamiento existen y seguirán existiendo por muchos motivos; entonces, por más que se diga que existen igualdad de oportunidades para el acceso a empleo mediante la cuota misma, las personas en situación de discapacidad no encuentran

efectivamente posibilidad de acceder a ello en la vida política, económica, social, cultural y/o tecnológica.

b. Empleabilidad de personas en situación de discapacidad.

De conformidad con lo que dispone el art. 23° de la Constitución Política del Perú, el Estado asume las siguientes responsabilidades con relación al trabajo: a) Promover condiciones para el progreso social y económico. Para tal efecto, tiene la obligación de establecer políticas de fomento del empleo productivo y de una educación para el trabajo (fundamento jurídico 19 de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 8-2005-PI/TC). b) asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador. c) asegurar que ningún trabajador se le obligue a prestar servicios sin retribución compensatoria o sin su libre consentimiento. d) proteger especialmente la actividad laboral de la madre, el menor de edad y el impedido. Es más, el Estado no solo debe garantizar el derecho de acceder a un puesto de trabajo o proteger al trabajador, por ejemplo frente a un despido arbitrario; sino que, además, debe garantizar la libertad de las personas de elegir la actividad mediante la cual se procuran los medios necesarios para su subsistencia.

La disposición constitucional contenida en el referido artículo 23° tiene por objetivo garantizar, de manera preferente, la empleabilidad de personas que se encuentren en una situación de discapacidad, efectivizando de manera objetiva las condiciones distintas con las que se enfrentan en relación al resto de la población y ello garantizado y valorado por las leyes que cumplen su desarrollo. Pues este artículo reconoce el derecho al trabajo (como libertad

positiva) en favor de grupos vulnerables, proclama no solo el reconocimiento de una facultad sino la correlativa obligación del Estado de promover condiciones que favorezcan el empleo; y aunque faculta a las personas en situación de discapacidad el poder ejercer su derecho al trabajo, impone al Estado la obligación de fomentar un contexto de condiciones que favorezcan la oferta laboral necesaria para el trabajador que se encuentre en situación de discapacidad.

El reglamento (Decreto Supremo N° 017-2015-TR) de la ley que regula el teletrabajo (N° 30036) prescribe la posibilidad de que el empleador (entiéndase privado) o la entidad pública aplique el teletrabajo en la contratación de personal en situación de discapacidad, también la ley en la primera disposición complementaria final prescribe que las entidades del sector público, se encuentran facultadas para aplicar esta norma cuando así lo requieran sus necesidades, lo que evidentemente no le asiste ningún beneficio en que esta nueva modalidad laboral sea efectivamente utilizada tanto en el sector laboral público y/o privado, contraviniendo aspectos y nociones generales de promoción de acceso laboral para personas en situación de discapacidad ya que únicamente alrededor de la quinta parte (21,7 por ciento) de las personas con discapacidad de 14 y más años de edad forman parte de Población Económicamente Activa (PEA) y el 76,8 por ciento pertenecen a la Población Económicamente Inactiva (PEI) (INEI, 2014).

Es decir que, pese a las políticas emitidas y a la legislación con la que actualmente se cuenta, el acceso laboral efectivo de las personas en situación de discapacidad es sumamente bajo, ya que solamente el 21.7 por

ciento están trabajando o por lo menos tienen intención de hacerlo, y el motivo de ello son los límites de distinto tipo que tiene este grupo poblacional, ya que fácil (y hasta demagógico) es establecer cuotas ideales de empleo para personas en situación de discapacidad si es que ultimadamente no existe posibilidad de acceso físico a dichos centros laborales (sean privados o públicos) y las mismas ciudades hacen que estas cuotas ideales se tornen en poco alentadoras e incumplibles ya que la gran mayoría de este grupo de población vulnerable no le interesa participar en proceso de selección alguno para acceder a un puesto laboral, pese a que puedan estar capacitados para ello. Por lo contrario, la implementación de esta exigencia de uso del teletrabajo como modalidad contractual de uso para personas en situación de discapacidad va a conllevar a que la Población Económicamente Activa (PEA) de este grupo minoritario se eleve, en tanto, al acceder a esta modalidad de trabajo, no se encuentran todas esas limitaciones sociales y de accesibilidad que tanto limita el desarrollo normal de su derecho constitucional a trabajar, siendo conocido que entre los principales obstáculos para obtener algún empleo a causa de su limitación, el 23,1 por ciento de personas desocupadas con discapacidad a nivel nacional manifestaron que la razón fundamental que le ha impedido conseguir trabajo se debe a la discriminación por sus limitaciones; el 18,2 por ciento afirmó no sentirse capaz; el 16,1 por ciento se sintió subestimado; el 7,0 por ciento dijo no estar preparado; el 5,2 por ciento manifestó que tienen dificultades debido al alto costo de transporte por su limitación y el 3,7 por ciento declaró que la infraestructura del centro laboral no está adaptada para el adecuado desenvolvimiento de las personas con discapacidad (INEI, 2014).

Entonces, con el uso del teletrabajo se podría romper con obstáculos como la discriminación por sus limitaciones, pues el trabajo lo realiza de manera apartada del centro laboral y de otras personas ajenas a su entorno, el tema de la capacidad puede mejorar por el incremento de la autoestima al realizar alguna actividad laboral y productiva personal y familiarmente, se eliminarían las dificultades generadas por el alto costo del transporte para desplazamiento al centro laboral; igualmente se sortearía la falta de infraestructura adecuada del centro laboral y con ello ayuda a cumplir con un efectivo acceso laboral de personas en situación de discapacidad.

Pues, pese a que desde el año 1978 fue promulgada la Resolución Ministerial 1379-78-VC-3500, de “Adecuación Urbanística y Arquitectónica para Limitados Físicos”, expedida luego que al presidente Velasco se le tuviera que amputar una pierna, y desde entonces se ha sucedido una larga lista de disposiciones de todo nivel en el mismo sentido, con escasos resultados. En el ámbito urbanístico de la mayoría de ciudades en el Perú, las normas han dado origen a la desordenada construcción de rampas en las calles, pero la mayoría no tienen ni la pendiente, ni el ancho adecuados para su uso por personas usuarias de silla de ruedas y algo similar ocurre con los esfuerzos por hacer accesibles los edificios públicos y privados ya que, según la Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, la percepción sobre existencia adecuada de instalaciones y/o construcciones de uso público, el 46,5 por ciento de personas con discapacidad afirmó la existencia de rampas de acceso, el 41,7 por ciento de puertas y pasadizos apropiados, el 39,0% precisó que tales instalaciones cuentan con pasamanos, el 37,2 por ciento que poseen carteles de información, el 33,6

por ciento que tienen asientos preferenciales, 26,4 por ciento la existencia de estacionamientos preferenciales, el 23,7 por ciento servicios higiénicos apropiados, el 21,4 por ciento perciben tener habitaciones adecuadas, el 16,2 por ciento disponen de ascensores adecuados y el 0,9 por ciento no especificó su respuesta (INEI, 2014). Es así que, las normas técnicas de edificación, establecen los conceptos y dimensiones del diseño accesible, pero no son lo suficientemente conocidas ni las instancias encargadas de su fiscalización – en particular los municipios- realizan mayores esfuerzos para su cumplimiento; y como ya se mencionó, ello limita actualmente el verdadero acceso laboral a personas en situación de discapacidad.

c. Fomento de participación de las personas en situación de discapacidad en la población empleable o activa.

Los artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Perú, contienen mandatos referidos al bienestar social de la persona a través del trabajo, y es que, el bienestar social involucra un conjunto de factores que una persona necesita para gozar de buena calidad de vida, por ello, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de políticas orientadas a que la población acceda a un puesto de trabajo que le permita mejorar su calidad de vida y esto de manera especial, en personas en situación de discapacidad, ya que por su especial situación de incapacidad por los límites sociales, físicos, culturales, etc. Los que pertenecen a este grupo minoritario no pueden acceder a ese bienestar social cuyo mandato es protegido por la norma constitucional.

Es evidente, entonces, que el teletrabajo es una buena forma para la inclusión laboral de las personas que padecen alguna limitación física dentro del mundo laboral; utilizando como medio de trabajo, el uso de tecnologías de la información; dentro de un lugar diferente al sitio de trabajo, ese nuevo lugar de trabajo, puede representar una situación o escenario que mejore su calidad de vida y, por ello, se cumpla con el mandato de bienestar social que impone al Estado, la propia Constitución Política; ya que de esa manera se vincula a la persona en situación de discapacidad, mediante el teletrabajo.

Esto genera, en los miembros de este grupo poblacional mayores expectativas e incentivo para poder trabajar y para ello, se verían incentivados en mejorar sus capacidades o competencias técnicas aprendiendo: el manejo de computadores, programas de navegación virtual, uso de chat, e inclusive aprender idiomas; también incentivaría la mejora de competencias personales, al generar interés por aprender a utilizar nuevas tecnologías, cumplir con sus responsabilidades de forma autónoma; todo esto, incentivado por ser parte de ese grupo poblacional que de manera efectiva puede acceder a un puesto de trabajo, pero a través de una modalidad que efectivamente se adapte a la realidad social que el Estado ni los ciudadanos pueden desconocer, realidad que efectivamente mantiene límites para el desplazamiento, falta de servicios públicos o privados que facilite dicho desplazamiento, falta de adaptación y sensibilidad del entorno humano y social en general.

Si bien el teletrabajo, como nueva modalidad contractual laboral, ha sido recientemente recogida por nuestra legislación nacional, ello no implica que esta modalidad no haya sido utilizada ya en el mundo, por lo que esta

modalidad de trabajo surge en Estados Unidos en la década de los setenta y, así mismo se ha venido desarrollando en diversas partes del mundo a fin de que dé beneficio en cuanto a acceso laboral a grupos vulnerables como lo es el de las personas en situación de discapacidad, siendo que conforme se vienen trabajando – y es algo que nuestra normativa no recoge-. “La vinculación de una persona en situación de discapacidad mediante el teletrabajo, debe darse mediante un contrato laboral, en tanto esta persona goza de especial protección, ya que el espíritu de la figura es que el discapacitado se vea respaldado en cuanto a todas las cargas prestacionales y de seguridad social” (Vélez, 2013).

Esta nueva modalidad de trabajo utilizado en favor de personas en situación de discapacidad ha tenido grandes resultados haciendo que un 10 por ciento de la población en situación de discapacidad en Brasil y Argentina se incluyan en la población económicamente activa, es decir que estarían en capacidad y disposición de ejercer su función laboral; también en Chile y México, entre 2 y 4 por ciento de la población, según estadísticas del año 2015, (Américas, 2014) utilizan el teletrabajo para ejercer sus funciones laborales; ya que según la Organización Internacional del trabajo (OIT) existe una gran cantidad de evidencia que demuestra que los tele trabajadores tienden a ser más productivos y a trabajar más horas que sus homólogos que trabajan en la oficina. Ese mismo organismo remarca que esta práctica incrementa la satisfacción personal del empleado.

Existen, entonces, varias maneras en que la utilización del teletrabajo puede ser abordada y hasta legalmente establecida por quienes la implementan, mas lo que la presente investigación pretende, es que no solamente se vea

a esta modalidad contractual como una posibilidad dentro de las ya existentes formas contractuales en el ámbito laboral en Perú; sino que, constituya una manera efectiva en la que esta modalidad sea obligatoria para el caso de contratación a personas que padezcan algún tipo de discapacidad; ello en atención, no a limitar que sea única modalidad contractual laboral utilizable para este grupo vulnerable, sino la manera que más va a permitir que se cumpla con los objetivos de inclusión que el estado ha declarado y de hecho está obligado a promover en favor de las poblaciones más vulnerables, reconocidas constitucionalmente; pues “al representar el teletrabajo una forma de flexibilizar la prestación laboral, en cuanto a la asistencia al centro de trabajo se refiere, es importante establecer políticas de promoción para que dicha modalidad especial de contratación laboral sea destinada principalmente a sectores de la población laboral vulnerable (...)” (Gonzales & Valencia , 2015). Además, que el teletrabajo como una modalidad contractual no solamente implica una posibilidad de que sean las empresas o las entidades del estado las que puedan utilizarla para que mediante el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones se promuevan políticas públicas para garantizar su desarrollo, pues “teletrabajar, no es solo trabajar a distancia, utilizando las telecomunicaciones y/o informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo” (Quispe, 2013), es así que, ese nuevo modo de trabajar debe necesariamente implicar garantizar el rol protector preferente del estado para con los grupos vulnerables, estableciendo condiciones obligatorias de mejor promoción y acceso a puestos de trabajo, que hagan que las personas con discapacidad se vean

alentados ante la posibilidad de que podrían trabajar dejando de lado los sesgos sociales, personales y culturales que siempre han limitado y limitan el verdadero acceso a puestos de trabajo para estas personas, pese a que es el mismo estado el que ha establecido políticas para que este acceso a oportunidad laborales sea en igualdad de condiciones, pero es evidente que ello no sucede así; por tanto, el teletrabajo es una manera en que se acerquen las políticas del estado con el objetivo realmente deseado de la inserción laboral de las personas con discapacidad ya que alrededor de la quinta parte (21,7%) de las personas con discapacidad de 14 y más años de edad forman parte de Población Económicamente Activa (PEA) y el 76,8 por ciento pertenecen a la Población Económicamente Inactiva (PEI).

Es importante entender, que si bien en países donde ya se viene aplicando con anterioridad la normativa referida a esta modalidad contractual, ella ha generado variados beneficios tanto para el trabajador como para los empleadores, por tanto en el caso peruano sería conveniente que esta forma de vinculación laboral permita mejorar las condiciones para que las personas en situación de discapacidad se vean incentivadas a prestar sus servicios, no solo con beneficio de ellos mismos, sino también de sus empleadores, pues no se debe desconocer como indica (Beltrán & Sánchez, 2002) “las grandes ventajas que esta clase de vinculación representa para la economía contemporánea, pues resulta mucho más productivo a nivel empresarial, una relación jurídica laboral de este tipo, dadas las oportunidades que surgen tanto para el empresario, al ahorrarse gastos muchas veces ineficaces de tipo administrativo, como sería el traslado de trabajadores, disponibilidad de espacio y demás circunstancias desventajosas que desestimarían su

participación como oferente en el mercado laboral, como para los teletrabajadores, pues serán mucho más eficientes, ya que crearían ellos mismo su propio ambiente laboral, evitándose así variados inconvenientes al tener que adecuarse a un espacio predispuesto por el empleador”.

d. Uso efectivo de la cuota de empleo en favor de personas en situación de discapacidad.

En Perú, el reconocimiento de las personas que se encuentran en situación de discapacidad, como parte de un grupo especialmente vulnerable se ha realizado a nivel constitucional, conforme ya se ha mencionado; sin embargo, este mandato contenido en el artículo 23° de la Constitución, necesariamente ha tenido que ser desarrollado de manera legislativa para su efectivo cumplimiento, y ello se ha realizado a través de la ley N° 29973, que es la Ley General de la Persona con Discapacidad, la misma que en su artículo 49° ha prescrito lo relacionado con la cuota de empleo para fomentar y facilitar el acceso laboral de personas en situación de discapacidad; sin embargo, esta cuota ideal para emplear a este grupo poblacional no viene siendo cubierto de manera adecuada conforme a la primera encuesta nacional sobre discapacidad del año 2012, ya que de todo el grupo poblacional de personas en situación de discapacidad solamente el 21.7 por ciento se considera como población económicamente activa y el 19.1 por ciento sea la población ocupada; siendo evidente, que no se accede a cubrir todas las plazas que se postulan como parte de la cuota de empleo y no solamente porque las empresas o entidades no las faciliten (que en la mayoría de casos si lo hacen) sino que es la misma población en situación de discapacidad la que no considera conveniente, siquiera, intentar acceder

a esos puestos laborales ofertados básicamente por condiciones de accesibilidad como lo demuestra la misma encuesta.

Como se ha mencionado anteriormente, es evidente que en cuanto a la contratación para un puesto de trabajo de personas en situación de discapacidad no ha sido suficiente, ni siquiera útil, la cuota de empleo que se ha instituido para el acceso laboral tradicional mediante la Ley General de Personas con Discapacidad, pues en esas condiciones la motivación para generar interés en postular a un puesto laboral es mínima en personas en esta situación. El Decreto Supremo N° 017-2015-TR (Reglamento de la ley N° 30036), en su artículo 8°, establece entre otras cosas, que el empleador o la entidad pública evaluará la aplicación de la modalidad del teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la ley N° 29973. Y en igual sentido que la ley del teletrabajo, deja abierta la posibilidad de que sean los empleadores o entidades públicas quienes determinen si usan o no esta modalidad contractual en favor de las personas en situación de discapacidad; para así cumplir con la cuota de empleo establecida legalmente; lo que, evidentemente no le asiste ningún beneficio en que esta nueva modalidad laboral sea efectivamente utilizada en el sector laboral público y/o privado, contraviniendo aspectos y nociones generales de promoción de acceso laboral para personas en situación de discapacidad.

Por los alcances del principio de la dignidad del ser humano, el estado no solo debe actuar bajo una óptica negativista de limitar su intervención respetando al individuo como ciudadano, sino que debe proporcionar causas mínimos para que el mismo individuo pueda lograr su propio desarrollo,

entonces ahí el estado tiene una obligación que la podemos llamar positiva, en el entendido que debe no solo no hacer algo en favor de sus ciudadanos sino lograr hacer, ya que ello tiene que ver sus propias obligaciones que con rango constitucional se han establecido en las normas que conforman parte del bloque de constitucionalidad, llámense constitución misma y las convenciones ratificadas por nuestro país en la protección y trabajo en favor de personas en situación de discapacidad. Debido a que, el estado no puede dar un trato homogéneo en todos los ciudadanos, incluidos quienes padecen algún tipo de discapacidad, ya que esto afecta de manera evidente a grupos que la constitución misma ha reconocido como vulnerables, es el caso de las personas con discapacidad cuando el estado emite leyes que dan un tratamiento homogéneo con ciudadanos que se encuentran en una condición claramente diferente.

Por eso, teniendo el alcance de la norma que regula el teletrabajo, la misma por su carácter de modernidad, facilita el acceso laboral de las personas protegidas por la Ley General de las Personas con Discapacidad; entonces, esta norma debe facilitar e incentivar a las personas en situación de discapacidad para que postulen y accedan a trabajos dignos, ya que esa obligación corresponde al estado para garantizar el efectivo acceso laboral en cumplimiento de la cuota de empleo, en favor de los ciudadanos que conforman este grupo poblacional vulnerable; pues, como nueva modalidad de empleo junto a la evolución de los medios telemáticos, la que trae consigo cambios muy importantes referentes a la posibilidad de acceso al trabajo, la contratación y las formas que adopta la relación laboral; por ello, esta nueva modalidad de empleo se hace más útil y beneficiosa en caso se trate de

personas que se encuentran en algún estado de discapacidad, por cuanto permitirá que las mismas accedan a un mercado laboral, que hasta ahora les viene siendo esquivo por las condiciones de prestación de servicios, que los empleadores requieren y no adecuan en la mayoría de casos (a nivel público y/o privado) lo que siempre ha limitado el verdadero acceso a ese mercado laboral a las personas en situación de discapacidad; dando ello como resultado, que un porcentaje mínimo que se considere como población económicamente activa respecto de este grupo poblacional; por lo que, la utilización de esta novísima modalidad laboral en nuestra legislación debe permitir que aumente la cantidad de personas en situación de discapacidad que tengan interés en laborar para alguna institución del estado o empresa, sin la necesidad de tener que desplazarse físicamente a un centro laboral y dentro de ciudades no ambientadas para el desplazamiento de ciudadanos que se encuentran en algún estado de discapacidad.

CAPÍTULO IV: PROPUESTA LEGISLATIVA

Proyecto de ley N°...

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 6° EN LA LEY N° 30036 QUE REGULA EL TELETRABAJO Y MODIFICA EL DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 30036 QUE REGULA EL TELETRABAJO.

Los integrantes del Grupo Parlamentario que suscriben, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y el artículo 75° e inciso 2) del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de ley:

I. FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la Republica

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE INCORPORA EN LA LEY N° 30036 EL ARTÍCULO QUE REGULA EL USO OBLIGATORIO DEL TELETRABAJO Y MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY N° 30036 QUE REGULA EL TELETRABAJO

ARTÍCULO 1° Objeto de la ley

La presente ley tiene como objeto incorporar el artículo 6° en la ley N° 30036 que regula el teletrabajo y modificar el Decreto Supremo N° 017-2015-TR que aprueba el reglamento de la ley N° 30036 que regula el teletrabajo, con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades eliminando la segregación

y/o desventaja en materia de empleo de los trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad para prestar sus servicios.

ARTÍCULO 2° Incorporación

Incorpórese a la ley N° 30036 que regula el teletrabajo el artículo 6° el que queda redactado con el siguiente texto:

“Artículo 6.- Carácter obligatorio a favor de la población vulnerable

Siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública debe contratar bajo la modalidad de teletrabajo a las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973.”

ARTÍCULO 3° Modificación

Modifíquense los artículos 8° y 12° del Decreto Supremo N° 017-2015-TR, reglamento de la ley que regula el teletrabajo, los que quedan redactados con el siguiente texto:

“Artículo 8.- Aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables

En la medida de lo posible, y siempre que cumplan con los requisitos para el puesto, el empleador o entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, de conformidad con las normas vigentes.

En ese marco, **el empleador o entidad pública deberá contratar bajo la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad, de conformidad con la Ley N° 29973**; así como para garantizar la continuidad de la prestación del servicio de trabajadoras y servidoras civiles gestantes y lactantes,

trabajadores y servidores civiles responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.”

“Artículo 12.- Teletrabajo en el sector público

Sin perjuicio de lo establecido en la cuarta disposición complementaria final del presente reglamento, las entidades públicas se encuentran facultadas para aplicar la modalidad de teletrabajo cuando así lo requieran sus necesidades, **salvo se trate de contratación a personas en situación de discapacidad en cuyo caso deberán utilizar esta modalidad contractual.**”

ARTÍCULO 4° Vigencia

La presente ley entrara en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial “El Peruano”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política del Perú establece en su artículo 22° que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona. A su turno, el artículo 23° del mismo cuerpo normativo prescribe que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado.

El Título IV del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla la modalidad del trabajo a domicilio, el cual constituye un antecedente de la modalidad del teletrabajo. La ley N° 30036 regula el teletrabajo

como una modalidad de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC), destacando que el trabajador mantiene vínculo laboral con el empleador a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, además, se ejerce la supervisión.

El teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios subordinados ha sido regulado por primera vez en nuestro país mediante la Ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo, promulgada el 5 de julio del 2003; sin embargo, la regulación de esta nueva forma de organización productiva debería cumplir una adecuada legislación laboral que garantice su utilidad en mayor medida en favor de los grupos poblacionales propensos a vulnerabilidad como lo son las personas en situación de discapacidad.

Por lo tanto, debemos partir por reconocer que la persona en situación de discapacidad goza de igual derecho para acceder a un puesto de trabajo que cualquier otro ciudadano, lo que evidentemente no se cumple, debido principalmente a las condiciones de accesibilidad que son un límite fatal para la persona en situación de discapacidad; lo que se puede pasar por alto con el uso del teletrabajo como forma obligatoria de contratación para estas personas en situación de discapacidad.

El teletrabajo, a su vez, constituye una nueva forma de contratación laboral y prestación del servicio que debería utilizarse de manera preferente en este grupo poblacional de personas en situación de discapacidad, debido fundamentalmente a que en el Perú no existen condiciones de accesibilidad que garanticen, o por lo menos hagan viable, que puedan prestar un servicio de manera adecuada, en condiciones dignas como los demás ciudadanos sin esa

limitación física; pues pese a que la norma prevé la posibilidad, como facultad, de que las personas en situación de discapacidad puedan acceder a un empleo mediante esta modalidad; en los años de vigencia que tiene la ley del teletrabajo, no ha servido para mejorar la posibilidad de que las personas en situación de discapacidad hayan accedido a empleos en igualdad de condiciones al resto de la población, pues pese a que existan y se garanticen porcentajes determinados como cuotas de empleo para este grupo poblacional, en los hechos son muy pocas personas en situación de discapacidad las que se ven interesadas por acceder a estos puestos laborales por cuota de empleo, ya que no revisten condiciones dignas para que puedan acudir a prestar el servicio al cual hayan podido acceder; es decir que en el tiempo se ha garantizado que estas personas tengan cuotas de empleo obligatorias para que puedan trabajar, pero no se ha pensado en cómo es que acudirán a realizar dicho trabajo y eso desincentiva el acceso laboral de las personas en situación de discapacidad, y es lo que esta norma pretende realizar; es decir, brindar condiciones obligatorias para que en virtud de esa cuota de empleo ya reconocida, puedan realizar el trabajo por esta nueva modalidad laboral de manera obligatoria, en tanto cumplan con los requisitos para el acceso a la plaza y la prestación del servicio.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El presente proyecto de Ley no genera al Estado gastos adicionales a los que se realizan actualmente en virtud a las normas legales vigentes y que ya han sido presupuestados.

Al respecto, debe considerarse lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30036 que indica que las acciones a cargo de las entidades del Estado de los diferentes niveles de gobierno, que se deban

implementar para el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, se financian con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

El beneficio de la presente norma es, en cuanto, resulta conveniente para un grupo poblacional vulnerable y urgido de protección por su situación de discapacidad y las casi inexistentes condiciones físicas materiales de desplazamiento y acceso para poder cumplir con una prestación de servicio.

III. ANÁLISIS DEL EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La iniciativa legislativa propuesta no se contrapone con la normatividad vigente y su efecto tiene incidencia, principalmente en el sector laboral de los trabajadores en situación de discapacidad, a fin de garantizar por parte del estado su obligación de generar políticas de acceso digno al empleo.

Lima, 29 de septiembre de 2018.

CONCLUSIONES

1. El teletrabajo como una modalidad contractual de carácter obligatorio para contratar personas en situación de discapacidad, tiene repercusión en el ámbito jurídico, en tanto, va a evitar prácticas discriminatorias en el acceso laboral, poniendo en relieve y dando la importancia que merece el respeto de la dignidad como derecho fundamental base de los derechos de todas las personas y en especial de aquellas que se encuentren en situación de discapacidad.
2. Con el uso obligatorio del teletrabajo, se logran mejores niveles de empleabilidad, y con ello el Estado cumple su obligación de trato preferente al grupo vulnerable de personas en situación de discapacidad, en el sentido que con esta modalidad laboral se deja de lado muchas limitaciones sociales y de accesibilidad para el ejercicio del derecho a trabajar.
3. Con la modalidad contractual del teletrabajo se logra fomentar que las personas que padecen algún tipo de discapacidad sean incluidas dentro del mundo laboral utilizando como medio de trabajo el uso de tecnologías de la información, lo que representa una mejora en su calidad de vida y el logro de su bienestar social.

4. Con la implementación obligatoria de la modalidad laboral del teletrabajo, el Estado garantiza el efectivo acceso laboral en cumplimiento de la cuota de empleo; ya que el teletrabajo es una forma de flexibilizar la prestación laboral en cuanto a la asistencia o desplazamiento hasta el lugar tradicional de prestación del servicio, con ello se logra que el Estado proporcione causas mínimos para que sea el mismo individuo, en situación de discapacidad, quien pueda lograr su propio desarrollo.

RECOMENDACIONES

1. Como en el Perú la implementación del teletrabajo aún se encuentra en una etapa aún de exploración, es factible que con propuestas legislativas y los consecuentes cambios en la ley que lo regula, se fortalezcan y faciliten las faces pilotos de teletrabajadores que en la actualidad se tienen fundamentalmente en el ámbito privado, por ello urge que la propuesta aquí planteada sea aprobada a nivel legislativo para beneficio, uso y desarrollo de esta modalidad de prestación de servicio.
2. Para implementar esta modalidad laboral es importante hacer un buen diagnóstico, planificación e implementación para que de forma progresiva las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces, consideren la necesidad de difundir la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad; y, como parte de esa primera etapa de diagnóstico, deben verificar la presencia de poblaciones vulnerables entre sus servidores, que para entonces será, no solamente una facultad sino una obligación para poder cumplir con la cuota de empleo de las personas en situación de discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Américas, 5. (2014). Teletrabajo en América Latina. *La voz de la 5G y Lte de las Américas*, 29.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacifico.
- Beltran Puche , Amparo; Sanchez Neira , Luis Orlando;. (2002). Las Relaciones Laborales Virtuales: El Teletrabajo. *Trabajo de Grado (Tesis)*. Bogota , Bogota, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Beltrán, A., & Sánchez, L. (2002). Las Relaciones Laborales Virtuales: El Teletrabajo. *Tesis*. Bogota, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Caballero , A. (2006). *Guías Metodológicas Para Los Planes y Tesis de Maestria y Doctorado*. Lima: Instituto Metodológico Alen Caro.
- Cabanellas, G. (1997). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Caso Roberto Nesta Brero y más de 5000 ciudadanos contra la Presidencia del Consejo de Ministros, 008-2003-AI/TC (Tribunal Constitucional Peruano 11 de 11 de 2003).
- Chaname, R. (2017). *Constitución Política del Perú*. Lima: A&C Ediciones Jurídicas.
- Caso Roberto Nesta Brero y más de 5000 ciudadanos contra la Presidencia del Consejo de Ministros, 008-2003-AI/TC (Tribunal Constitucional Peruano 11 de 11 de 2003).
- Coll, C., & Monereu, C. (2008). *Psicología de la Educación Virtual*. Madrid: Ediciones Morata.
- Correa Prieto, F. (2015). El Teletrabajo: Una Nueva Forma de Organización del Trabajo. Lima, Perú: Universidad de Piura.
- Correa, F. (2015). El Teletrabajo: Una Nueva Forma de Organizacion del trabajo. Lima, Perú: Universidad de Piura.
- Derecho a la Igualdad de Personas con Discapacidad, 02437-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional Peruano 16 de 04 de 2014).
- Digital, C. C. (26 de Junio de 2012). *Colombia Digital*. Obtenido de <https://colombiadigital.net>
- Empleo, M. d. (Mayo de 2015). Exposicion de Motivos. *Reglamento de la ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo*. Lima.

- Eto Cruz, G. (2017). *El Amparo. Ámbito de Protección de los Derechos Fundamentales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Eto Cruz, G. (2017). *El Amparo. Ámbito de Protección de los Derechos Fundamentales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ferreira, M., & Díaz, E. (2009). Discapacidad, exclusión social y tecnologías de la información. *Política y Sociedad*, 237-253.
- Figueroa, E. (2018). *Derecho Constitucional*. Lima: Adrus Editores.
- Gonzales, L., & Valencia, M. (2015). Comentarios al Reglamento de la Ley que Regula el Teletrabajo. *Actualidad Jurídica*, 225-231.
- Huerta Peralta, J. (2006). *Discapacidad y Accesibilidad*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- INEI. (2014). *Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad 2012*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Internacional, O., & Trabajo, O. I. (07 de 07 de 2010). *OIT*. Recuperado el 23 de 02 de 2018, de <http://www.ilo.org>
- Marcenaro, R. (2009). Tesis. *Los derechos laborales de rango Constitucional*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Morón, F. (2001). La Dignidad y la Solidaridad como principios rectores del diseño y aplicación de la legislación en materia de seguridad social. *Revista CIESS*, 97-129.
- Océano. (1994). *Diccionario Enciclopédico Ilustrado*. Barcelona: Grupo Editorial Océano.
- OIT. (2007). El derecho a trabajo decente de las personas con discapacidades. *Organización Internacional del Trabajo*.
- OIT. (18 de 07 de 2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 13 de 02 de 2018, de <http://www.ilo.org>
- OIT. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 8 de Octubre de 2017, de <http://www.ilo.org>
- OIT, O. I. (2000). Discapacidad y Trabajo. *Trabajo Revista de la OIT*.
- Orbegoso, S. (2016). Los derechos sociales en Perú. La influencia de la Constitución mexicana de 1917. *Revista IUS*, 38.

- Pacheco, L. (2016). El respeto a la dignidad humana en la aplicación de las leyes laborales. En S. P. Social, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 559-575). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Pla Rodriguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Puntriano Rosas, C. (2016). La "telenegociación colectiva" como derecho fundamental de los teletrabajadores. En S. P. Social, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 330-367). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Quispe, G. (2013). El teletrabajo en el Perú: trabajando a la distancia de un clic. *Actualidad Juridica*, 249.
- RAE. (2017). *Real Academia Española*. Recuperado el 10 de Agosto de 2017, de <http://dle.rae.es/>
- Rubbini, N. I., & Mancuso, G. (10 de Diciembre de 2010). *Memoria Académica - Universidad nacional de la Plata*. Recuperado el 01 de Agosto de 2017, de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>
- Sanguineti Raymond, W. (2002). *Teletrabajo y Globalización*. Salamanca: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Sanguineti Raymond, W. (13 de Noviembre de 2010). *El blog de Wilfredo Sanguineti*. Recuperado el 02 de Agosto de 2017, de <https://wilfredosanguineti.wordpress.com>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 02437-2013-OA/TC (Tribunal Constitucional Peruano 06 de Abril de 2014).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 04104-2013-PC/TC (Tribunal Constitucional Peruano 18 de Mayo de 2015).
- Serkovic Gonzalez, G. (2015). El Teletrabajo como nueva forma de organizar las labores de acuerdo a las posibilidades tecnologicas. *Actualidad Juridica*, 198-202.
- Sociales, M. d. (01 de Julio de 2004). *Servicio de Información Sobre Discapacidad*. Obtenido de <http://sid.usal.es>
- Tribunal Constitucional Peruano, 10087-2005 (Tribunal Constitucional Peruano 18 de Diciembre de 2007).
- Valderrama, L., Hilario, A., Tarazona, M., Sánchez, R., & Barzola, M. (2017). *Regimen Laboral Explicado 2017*. Lima: Gaceta Juridica.

- Velásquez, R. (2017). La Dignidad Humana como Fundamento de los Derecho Humanos en la Modernidad. En E. Blume Fortini, *Retos del Constitucionalismo del Siglo XXI* (págs. 53-66). Lima: Adrus D&L.
- Velencia, M., & Gonzales , L. E. (2015). Comentarios al Reglamento de la Ley que regula el teletrabajo. *Actualidad Jurídica*, 225-231.
- Vélez, J. D. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riezos laborales. *CES DERECHO*, 29-45.
- Velez, J. D. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las perosnas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riezos laborales. *Revista CES Derecho*, 29-45.
- Velez, J. D. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riezos laborales. *Revista CES Derecho*, 29-45.