# FACULTAD DE DERECHO

## ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

## TESIS

# CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ DURANTE EL AÑO 2014

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**


**PRESENTADO POR:**

BACH. ROJAS HERRERA ELMER

**ASESOR METODOLÓGICO**

MAG. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE

**ASESOR TEMÁTICO**

MAG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO


**Pimentel - 2015**

**CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ DURANTE EL AÑO 2014**

**APROBACIÓN DE LA TESIS**

_____

ROJAS HERRERA ELMER

Autor

_____

MAG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO

ESPECIALISTA

_____

MAG. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE

METODOLOGICO

_____

MAG. CASTRO AGUILAR FÉLIX RICARDO

PRESIDENTE DE JURADO

_____

ABG. CÓRDOVA SOTERO JULIO ENRIQUE

SECRETARIO DE JURADO

_____

MAG. VERA ESTEVES SONIA BEATRIZ

VOCAL/ASESOR DE JURADO

## DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr cada uno de mis objetivos, además de su infinito amor.

**AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, debo agradecer a Dios, por haberme permitido la realización de esta investigación, la cual significa la acumulación de una de mis metas personales.

Por esa razón mi agradecimiento a todas las personas que han colaborado para cumplir con mis objetivos, en especial a mis asesores por la indicación firme.

## RESUMEN

El problema materia de investigación se refiere a los "**CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ DURANTE EL AÑO 2014"** cuyo objetivo es proponer la reglamentación de las funciones específicas que debe cumplir el Personal de la Marina de Guerra del Perú en situación de discapacidad, durante sus labores diarias, lo cual contribuye a la solución de las Discrepancias Teóricas e Incumplimientos en los "Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el Año 2014".

El Reglamento que norma las actividades que realizan los efectivos de la Marina de Guerra del Perú, se ve afectado por Discrepancias Teóricas e Incumplimientos, dado que no es bien interpretado al no tener en consideración la situación de salud de personal discapacitado durante sus horas laborales diarias, ya que no son distribuidos específicamente en labores acordes, que sean de atención a sus derechos.

Lo que motivo a realizar el estudio de la presente investigación es, la necesidad de proteger al personal militar que se encuentra en condición de discapacidad puesto que no se viene considerando su situación de salud para la distribución de labores diarias acordes a ella, en la Marina de Guerra del Perú, ante lo cual se debe Reglamentar las labores específicas que debe cumplir a fin de no vulnerar los derechos de los efectivos discapacitados. Pese a que en el año 2002 se dio El Reglamento de Capacidad Psicofisica y Psicosomatica de los Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú, donde considera algunos criterios de aptitud para cumplir con las funciones.

Con el estudio de la existencia de discrepancias teóricas e incumplimientos en los casos de Discriminación al personal Discapacitado de la MGP, se propone Incorporar un nuevo reglamento dentro de la institución donde se

tome en consideración la normativa supranacional y nacional que reconoce ampliamente los derechos de los discapacitados.


## Abstract

He field research problem concerns the "DISABILITY DISCRIMINATION CASES IN PERU NAVY DURING THE YEAR 2014" which aims to propose the regulation of specific functions to be met by staff from the Navy of Peru in Being disabled during their daily work, which contributes to the solution of theoretical and defaults on "disability Discrimination Cases in the Navy of Peru during the Year 2014" discrepancies.

The Regulation governing the activities carried out by members of the Navy of Peru is affected by Theoretical and Delinquencies discrepancies, because it is not well interpreted by not taking into account the health situation of disabled staff during their daily working hours because they are not specifically distributed in accordance tasks that are of attention to their rights.

What motivated the study of this research is the need to protect military personnel in disability status since it does not come considering their health situation for distribution to match her daily work at the Marina War of Peru, to which should regulate the specific tasks to be fulfilled in order not to violate the rights of disabled troops. Although in 2002 he Regulation of psychophysical capacity and Psychosomatic Health Services of the Navy of Peru, which considers some eligibility criteria to fulfill the functions.

With the study of the existence of theoretical discrepancies and failures in cases of Discrimination of the Disabled staff MGP, it is proposed to incorporate a new regulation within the institution where they take into

consideration the supranational and national legislation widely recognizes the rights of disabled.

**INDICE**

INDICE……..7

INTRODUCCIÓN ……..11

CAPÍTULO I ……...13

MARCO TEORICO ……...13

1.1. PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS ……14

1.1.1. DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL INHERENTES A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA ……14

1.1.1.1. Generalidades ……14

1.1.1.2. Los derechos fundamentales en el orden constitucional …….15

1.1.1.3. Concepto de derechos fundamentales ……16

1.1.1.4. Estructura ……16

1.1.1.5. Titularidad ……17

1.1.1.6. Dimensiones ……18

1.1.1.7. Eficacia ……19

1.1.1.8. Clasificación ……20

1.1.1.9. Características…… 24

1.1.1.10. Afectación de los derechos fundamentales…… 25

1.1.1.11. La protección de los derechos fundamentales…….. 27

1.1.2. Derecho a no ser discriminado…… 28

1.1.2.1. Concepto de discriminación…… 28

1.1.2.2. Tipos de discriminación…….29

1.1.2.3. La igualdad y su relación con la no Discriminación……..30

1.1.2.4. Diferencia entre los actos de discriminación y el trato diferenciado justificado…… 34

1.1.2.5. Diferencia entre los actos de discriminación y el trato diferenciado injustificado……. 36

1.1.2.6. La discriminación como infracción administrativa…… 38

1.1.3. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD…….…….. 60

1.1.3.1. El principio de igualdad o a la No discriminación de las Personas con Discapacidad…….……...60

1.1.3.2. La igualdad y No Discriminación en el Acceso al Empleo.……62

1.1.3.3. La Igualdad y No Discriminación durante la Relación Laboral….64

1.1.3.4. Los Ajustes Razonables: Garantía complementaria para la igualdad de las Personas con Discapacidad……66

1.1.4. LA DISCRIMINACIÓN COMO PROBLEMA SOCIAL Y SU EXPRESIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS……...……..…..68

1.1.4.1. La discriminación como problema social…… 68

1.1.4.2. La discriminación en las políticas públicas…….…….69

1.1.5. ASPECTOS DE LA DISCRIMINACION……71

1.1.5.1. Concepto de discapacidad…….71

1.1.5.2. Clasificación de la discapacidad……...72

1.2. NORMAS...……73

1.2.1. La Ley General de la Persona con Discapacidad. ..... 74

1.2.2. El Reglamento de Capacidad Psicosomática de los Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú…….……83

1.3. LEGISLACION COMPARADA…….…….89

1.4. EXPERIENCIAS EXITOSAS….…….……..……..…90

CAPITULO II .....95

MARCO METODOLOGICO ..... 95
2.1. El Problema..... 96
2.1.1. Selección del Problema..... 97
2.1.2. Antecedentes del Problema ..... 97
2.1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA ..... 115
2.1.3.1. Formulación Proposicional del Problema…….....115
2.1.3.2. Formulación Interrogativa del Problema……...115
2.1.4. Justificación de la Investigación…….……117
2.1.5. Limitaciones de la Investigación……117
2.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN……..118
2.2.1. Objetivo general……118
2.2.2. Objetivos específicos……...118
2.3. HIPÓTESIS……119
2.3.1 Hipótesis global……119
2.3.2. Sub-hipótesis……119
2.4. VARIABLES……...120
2.4.1. Identificación de las Variables……120
2.4.2. Definición de Variables……121
2.4.3 Clasificación de las variables……..122
2.5. DISEÑO DE LA EJECUCIÓN……124
2.5.1. Universo……...……124
2.5.2. Técnicas e instrumentos, fuentes de recolección de datos……124
2.5.3. Población y Muestra……124
2.5.4. Forma de Tratamiento de los Datos……124
2.5.5. Forma de Análisis de las Informaciones……125
CAPÍTULO III……...126
RESULTADOS……126

3.1. DESCRIPCIÓN DE APLICACIÓN DE LA MUESTRA POR OCUPACIÓN…….....127
3.1.1. Porcentaje de aplicación de la muestra a nivel general, respecto de la existencia de D
3.2. DESCRIPCIÓN DE APLICACIÓN DE LA MUESTRA POR EXPERIENCIA LABORAL
3.2.1. Aplicación de la muestra por Experiencia Laboral..... 128
3.3. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS DISCREPANCIAS TEÓRICAS E INCUMPLIMIENTOS
3.3.1. Resultados obtenidos sobre la discriminación al personal de la Marina de Guerra del
3.3.2. Resultados sobre la forma de vulneración de los derechos de personal discapacitado
3.3.3. Resultados sobre respeto irrestricto de los Derechos fundamentales del personal disc
3.3.4. Resultados sobre el conocimiento de conceptos aplicables en la interpretación y cum
3.4. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS DISCREPANCIAS TEÓRICAS E INCUMPLIMIENTOS
3.4.1. Resultados sobre el respeto al personal discapacidad de la Marina de Guerra del Per
3.4.2. Resultados sobre la vigencia de nuevas normas reglamentarias para el cumplimiento
3.4.3. Resultados sobre normas que se vienen incumpliendo, en los casos de discriminación
3.4.4. Resultados sobre aplicabilidad de la normativa supranacional en el cumplimiento de l
3.4.5. Resultados sobre el beneficio de la implementación de un nuevo reglamento para el c
CAPÍTULO IV……...138
ANÁLISIS DE LA REALIDAD……138
CAPÍTULO V……148
CONCLUSIONES……...148
CAPÍTULO VI……...167
RECOMENDACIONES……..167
CAPITULO VII……..173
REFERENCIAS Y ANEXOS……..173

# INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014, se centra en el problema de Discrepancias Teóricas e Incumplimientos que afectan al personal militar en situación de discapacidad, que podría considerarse como un caso discriminatorio por discapacidad para los efectivos de la Marina de Guerra del Perú en la condición de personas con discapacidad en situación de actividad, porque pertenecen o forma parte de la planta orgánica de la Institución de la Fuerza Armada.

La problemática que da origen a la presente investigación se da debido a los diferentes casos de discriminación por discapacidad que se da en esta Institución tan prestigiosa que es la Marina de Guerra del Perú, he decidido investigar del porque no se proponen en reglamentar disposiciones específicas referente a la situación laboral específica, donde se determine que labores deben de realizar estos efectivos que se encuentran con discapacidad de diferentes formas y niveles, teniendo en consideración que dicha investigación mejorará las condiciones de calidad de vida de las personas en mención.

El tipo de investigación es descriptiva - cuantitativa y un tipo de análisis Mixto, predominantemente cuantitativo, porque la realidad se encuentra en la norma que determina su situación laboral, considerándole al efectivo en situación de apto limitado sin mencionar específicamente que labores debe de efectuar durante sus horas de actividad laboral.

El objetivo es presentar propuestas con el fin de brindarle calidad de vida al personal en situación de discapacidad de la Marina de Guerra del Perú, en su situación laboral diaria y exhortar al personal responsable a fin de no ocasionarle discriminación por ser discapacitado, amparado en la Ley Nº 29973.

La hipótesis de la que parte esta tesis es que el Reglamento que norma las actividades que realizan los efectivos de la Marina de Guerra del Perú, se ve afectado por Discrepancias Teóricas e Incumplimientos, dado que no es bien interpretado al no tener en consideración la situación de salud del personal discapacitado durante sus horas laborales diarias mientras permanezcan en situación de actividad, ya que no son distribuidos específicamente en labores acordes, que sean de atención a sus derechos.

En búsqueda de corroborar nuestra hipótesis, hemos estructurado esta tesis en siete capítulos:

1. Marco Teórico.
2. Marco Metodológico.
3. Resultados.
4. Análisis de la Realidad
5. Conclusiones.
6. Recomendaciones
7. Bibliografía y Anexos.

Este trabajo tiene la intención de contribuir a que exista un adecuado manejo de los derechos de los discapacitados, los cuales deben ser cumplidos por todos los entes u organismos públicos y privados del territorio peruano, y por otro lado el estado a través de su órgano regulador fundamentar el carácter de fiscalización de estos.

# CAPÍTULO I

# MARCO TEORICO

## 1.1. PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS

### 1.1.1. DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL INHERENTES A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

#### 1.1.1.1. Generalidades

Carpio Marcos (2004), nos dice que, en 1978 la Asamblea Constituyente introdujo el contenido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la Constitución Peruana, igual criterio ha tenido el Congreso Constituyente Democrático de 1993, basado en el principio de "la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado"; consagrados en el Art. 2º de la Constitución de 1993, que incluye 24 incisos de Derechos de la Persona.p.97

Asimismo, el Tribunal Constitucional (TC) determinó unos criterios y requisitos de distinción que permiten identificar un derecho de naturaleza fundamental:

a) Los señalados expresamente en la Constitución.
b) Los derechos no fundamentales pero que adquieren esa categoría por conexidad.
c) Los consagrados en los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Estado.
d) Los que tengan un carácter inherente a la persona humana, no están señalados en la constitución.

Considera Carpio Marcos (2004), que la realización del ser humano libre requiere condiciones favorables para gozar de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, que ningún Estado puede restringir; la protección a la vida, libertad, igualdad, seguridad, integridad, medio ambiente, paz. Estos derechos no deben ser violados: por acción, por omisión, o por exclusión etc. Derechos reconocidos no solamente por el marco constitucional peruano, sino también por organismos dotados de plena autonomía, con personalidad jurídica y patrimonio propio: La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), La Convención Americana de Derechos Humanos de San José de Costa Rica, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Declaración de principios sobre la libertad de expresión.p.74

#### 1.1.1.2. Los derechos fundamentales en el orden constitucional

Carpio Carlos (2004), dice: Se tiene al vínculo indisoluble entre "Dignidad de la persona humana" y "Derechos fundamentales"; estos derechos esenciales son inherentes a la dignidad, cada uno manifiesta un núcleo de existencia humana derivado de la dignidad que tiene la persona.p.62

Seguidamente manifiesta que, el reconocimiento de los derechos fundamentales de la persona, en el orden

Constitucional comprende dos aspectos: a) El valor positivo: Reconocimiento de la persona por la Constitución, presupuestos de exigibilidad que van a limitar la actuación del Estado y de los particulares; b) El valor ético y axiológico: Reconocer a “la dignidad de la persona humana”, como valor material central de la norma fundamental del cual dimanan un amplísimo reconocimiento de derechos fundamentales de la persona y una multiplicidad de garantías, dignidad humana que es preexistente al orden estatal y se proyecta como el fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1 de la Constitución de 1993).

#### 1.1.1.3. Concepto de derechos fundamentales

Conjunto de facultades, prerrogativas y libertades que tiene una persona por el simple hecho de serlo, fundamentales para que pueda vivir como ser humano, que se funden en principios de libertad, justicia y paz en el mundo; basado en el reconocimiento de la dignidad intrínseca de los derechos iguales e inalienables de los seres humanos: “Todos nacen libres e iguales en dignidad, derechos, y dotados de razón y conciencia”. (Eguiguren Praeli, 1997 p.67)

#### 1.1.1.4. Estructura

Según Eguiguren Praeli (1997), Comprende:

a) Las disposiciones de los Derechos fundamentales, que son aquellos enunciados lingüísticos de la Constitución que reconocen los Derechos fundamentales de la persona,
b) Las normas de Derechos fundamentales, que son el sentido interpretativo a esas disposiciones.
c) Las posiciones de los Derechos fundamentales, que son aquellas exigencias concretas que al amparo de un determinado sentido interpretativo válidamente atribuible a una disposición de derecho fundamental, se buscan hacer valer frente a una determinada persona o entidad".

El TC cita a Bernal Pulido, anunciando que:

"Las posiciones de derecho fundamental son relaciones jurídicas que (…) presentan una estructura tríadica, compuesta por un sujeto activo, un sujeto pasivo y un objeto. El objeto de las posiciones de derecho fundamental es siempre una conducta de acción o de omisión, prescrita por una norma que el sujeto pasivo debe desarrollar en favor del sujeto activo, y sobre cuya ejecución el sujeto activo tiene un derecho, susceptible de ser ejercido sobre el sujeto pasivo." (Exp. Nº 1417-2005-PA /TC, FJ 24).

#### 1.1.1.5. Titularidad

Concordantemente, el TC. Se pronuncia diciendo que: "Desde la génesis de los derechos fundamentales estos fueron creados

para la persona humana. Nacen con una eficacia negativa; sin embargo dentro de la evolución de los derechos fundamentales estos fueron concebidos como libertades positivas, alcanzando está evolución en la actualidad una eficacia incluso entre los particulares. La protección de los derechos fundamentales alcanza a los seres humanos cuando estos actúan de manera individual, como cuando estos deciden participar de actividades que involucran la necesaria intervención de otros seres humanos, como la vida política, social, entre otros, lo cual ha sido perfectamente legitimado por el artículo 2° inciso 17 de la Constitución Política del Perú cuando establece que toda persona tiene derecho: "A participar, en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación (…)"(Exp. Nº 03868-2007-PA/TC, FJ 2).

#### 1.1.1.6. Dimensiones

Los derechos fundamentales poseen un doble carácter:

a) **Dimensión subjetiva:** El TC, precisa que los derechos fundamentales: "No solo protegen a las personas de las intervenciones injustificadas y arbitrarias del Estado y de terceros, sino que también facultan al ciudadano para exigir al Estado determinadas prestaciones concretas a su favor o defensa; es decir, legitimación para recurrir ante los tribunales

en defensa de los derechos fundamentales (…)" (Exp. Nº 3330-2004-AA/TC, FJ 9.).

b) **Dimensión objetiva:** Según Gutiérrez Gutiérrez, Alguacil González, Aurioles, (2012) "Radica en que son elementos constitutivos y legitimadores de todo el ordenamiento jurídico, en tanto que comportan valores materiales o instituciones sobre los cuales se estructura (o debe estructurarse) la Sociedad Democrática y el Estado Constitucional."

#### 1.1.1.7. Eficacia

Se habla de eficacia vertical y horizontal, para aludir a la distinción entre la eficacia del Poder Público y la eficacia en las relaciones entre los particulares.

Para Estrada Alexei & Tomas de Domingo, citado por Carpio Marcos, (2004), "el principio de la fuerza expansiva de los Derechos fundamentales predica que estos no solo deben entenderse como Derechos públicos subjetivos; esto es, como Derechos que solo se oponen al Estado y a sus poderes públicos, sino también como Derechos subjetivos que se irradian en las relaciones con los particulares"p.72

a) **Eficacia Vertical.-** Es la vinculación del legislador, del administrador y del juez a los derechos fundamentales.

Para el constitucionalismo decimonónico, la gran preocupación en torno a los derechos de la persona consistía en el riesgo de que ellos resultasen lesionados por el estado (…)" (Carpio Marcos, 2004p. 72 y 73).

"En el Perú, "Los derechos fundamentales como instituciones reconocidas por la Constitución vinculan la actuación de los poderes públicos, orientan las políticas públicas y en general la labor del Estado - eficacia vertical (…)" (Exp. Nº 0050-2004-AI/TC, 0051-2004-AI/TC, 0004-2005- AI/TC, 0007-2005-AI/TC (acumulados), FJ 72.).

b) **Eficacia Horizontal.- "**Existe eficacia horizontal cuando dichos derechos han sido vulnerados por un ente privado y no por el Estado (llamada de eficacia privada o de eficacia en relación a terceros". (Carpio Marcos, 2004 p.73 y 74.)

El artículo 38° de la Constitución, señala que "Todos los peruanos tienen el deber (…) de respetar, cumplir y defender la Constitución, de esto se desprende que los Derechos fundamentales vinculan no solo a los poderes públicos sino también a los particulares (…)". (Exp. Nº 1848-2004-AA/TC, FJ 2).

#### 1.1.1.8. Clasificación

Según Nogueira Alcalá (2003), está basado en la cobertura progresiva de los Derechos Humanos; desde un enfoque historicista, y un enfoque basado en la jerarquía de los derechos esenciales y los derechos complementarios; se clasifican:

a) **Primera Generación**.- El Estado de Derecho liberal reconoce los derechos subjetivos o públicos, que tienen los seres humanos oponibles al Estado, se considera a éste último como sujeto pasivo, único ente que puede violarlos o conculcarlos; así como de los derechos que tienen los individuos que poseen la categoría de ciudadanos de participar en las decisiones políticas fundamentales de un Estado determinado.

A partir de la Declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, que se reconoce los derechos civiles y políticos considerados de primera generación, que son "esencialmente derechos individuales frente al Estado y Derechos políticos de participación en el Estado, se fueron nutriendo bajo el modelo norteamericano de las constituciones liberales de Europa y América Latina hasta la Primera Guerra Mundial de 1914. (NOGUEIRA ALCALÁ, H. 2003 p.3)

En el mismo sentido Pérez Luño (1995), considera que: "dentro de las libertades públicas están los derechos personales, civiles y políticos; las libertades públicas contribuyen al desarrollo del

ser humano; los derechos civiles son facultades de los particulares ante el Estado; y los derechos políticos dan la posibilidad para que el ciudadano participe en la formación de la voluntad estatal.” p. 1019

b) **Segunda Generación**.- según Pérez Luño (1995) “Corresponden al llamado Estado social, no protegen a un individuo en lo particular, sino más bien a grupos vulnerables, grupos económicos y/o socialmente débiles, tal es el caso de los derechos que tienen los trabajadores frente a los patrones, así como los derechos de los campesinos, a fin de poner un equilibrio en esa relación de desigualdad que en su momento privaba, por ello, a través de los llamados derechos sociales, interviene el Estado para poner un equilibrio a esa relación mediante derechos económicos, sociales y culturales. p.1019

“Los derechos sociales, culturales y económicos aparecen hasta el siglo XIX y se plasman a inicios del XX, en las constituciones mexicana de 1917, la de Weimar de 1919, española de 1931, francesa de 1946, italiana de 1947, alemana en 1949, la griega en 1975, la de Portugal en 1976, y la de España de 1978.”(Pérez Luño, A. 2004p.1815)

Para Aguilera Portales (2008), “el Estado social de derecho expresa y encarna la conquista histórica de los derechos de

segunda generación, los derechos económicos, sociales y culturales acaecidos durante la Revolución Industrial.” p. 98

Los derechos económicos, sociales y culturales, que transforman al Estado de Derecho liberal en un Estado Social y Democrático de Derecho, durante el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial, desde 1946 en adelante, lo que se recogerá en las Constituciones Nacionales y en las declaraciones y convenciones internacionales de derechos humanos […] buscan asegurar condiciones de vida dignos a todos y acceso adecuado a los bienes materiales y culturales, basados en los valores de igualdad y solidaridad, lo que, a su vez, permite el paso del Estado liberal al Estado Social de Derecho.(NOGUEIRA H. 2003p. 4)”

c) **Tercera Generación.-** Corresponden al Estado Constitucional de Derecho. A tal efecto, Aguilera Portales los abarca al referirse a los derechos fundamentales en el Estado Democrático y Social de Derecho.

En efecto, el Estado Constitucional, en cuanto Estado de derecho de la tercera generación:

“Expresa la última fase de derechos mucho más novedosos y plurales de nuestra sociedad contemporánea como son el derecho a la paz, el derecho medioambiental, los derechos de los consumidores, el derecho a la calidad de vida o la libertad

informática acaecidos durante la última revolución tecnológica o digital. Estamos […] ante una nueva etapa evolutiva de desarrollo de los derechos humanos, de tercera generación que complementa las dos etapas anteriores de los derechos liberales individuales y derechos económicos, sociales y culturales.”(Pérez Luño, p. 98)

Aguilera Portales citado por Pérez Luño (1995), considera al Estado Democrático de Derecho como un proceso de conquista histórica de los derechos fundamentales expresado a través de reivindicaciones, luchas políticas, disidencias colectivas o de formas de resistencia al poder establecido. p. 96

Diego Valdés, citado por Pérez Luño (1995), resalta la importancia de la relación que se da entre los procesos normativos y culturales, así como de la relación que existe entre la cultura y los derechos fundamentales, señala que “ambos procesos (el normativo y el cultural) entran en sinergia y se estimulan recíprocamente.

#### 1.1.1.9. Características

Según el Fuster, (2006) Los Derechos Fundamentales y Deberes Cívicos de las personas tienen las siguientes características:

a) **Jurídicos.-** Son derechos que tienen fuerza de Ley. Son libertades, prerrogativas y condiciones de vida que todas las personas tienen y la Ley les garantiza.

b) **Constitucionales.-** Derechos reconocidos en la propia Constitución; contiene normas básicas y colectivas del país sobre nuestra convivencia, tienen la más elevada jerarquía entre las Leyes del país.

c) **Personales.-** Precisamente por su carácter de persona. Por ello también se les conoce como “Derechos Humanos”.

d) **Frente al Estado.-** Son las relaciones existentes entre el colectivo de las personas con las autoridades. Se refieren a unas obligaciones que tiene el Estado hacia las personas y a unas limitaciones que tiene el Gobierno en su trato con los hombres y las mujeres que viven en Perú.

e) **Vitales.-** “La dignidad del ser humano es inviolable, es el fin supremo de la sociedad y del Estado” Esta afirmación es la médula de los derechos fundamentales. Derechos íntimamente relacionados con la vida humana.

f) **No son absolutos.-** Su pleno disfrute por una persona presupone que serán ejercitados respetándose los mismos derechos fundamentales de las demás personas y los intereses apremiantes de la colectividad.

#### 1.1.1.10. Afectación de los derechos fundamentales

Según Eguiguren Praeli (1997), La afectación es el término que identifica el grado de vulneración o violación de un derecho fundamental. En función al grado de afectación, es posible determinar lo viable de estimación de la pretensión constitucional.

El contexto procedimental de defensa de los derechos fundamentales exige como elementos centrales, las condiciones de acción, jurisdicción y proceso. En base a ellos tiene lugar el proceso constitucional y así ha sido prefigurado el ordenamiento constitucional adjetivo en la previsión de que la afectación a un derecho fundamental se discierna o bien desde el ángulo base de los procesos de tutela de derechos fundamentales o a través de los procesos de control normativo.

La interpretación, es uno de los pilares que sustenta un aspecto material de la resolución de controversias, que concierne a una exigencia de fondo de la acción, la resolución del conflicto a través de los criterios de interpretación.

El examen de la Litis se circunscribe en torno al concepto de seguridad que prevé la fórmula kelseniana respecto de la norma jurídica.

Robert Alexy, es uno de los referentes que más ha trabajado los temas de ponderación de intereses y los grados de vulneración de un derecho fundamental.

La tesis de la ponderación es puntual, cuando desarrolla la prevalencia de un derecho fundamental sobre otro, pero no en el plano de establecer una jerarquización propiamente dicha, ni de contrariar la teoría de los derechos fundamentales en la proyección de que un derecho fundamental sea más importante que otro.

Haciendo referencia al caso Chinchorros, prevaleció la inaplicabilidad de una Ordenanza municipal restrictiva, así:

La ponderación, por el contrario, asume una previsión de jerarquía móvil, esto es, la preferencia condicionada y subordinada a condiciones "x, y, z" que en un determinado caso, bajo circunstancias específicas, rompen, en forma excepcional, el supuesto de la teoría de que todos los derechos fundamentales se encuentran en un mismo plano y tienen el mismo valor. Mas esa "rotura temporal" se produce solo en condiciones excepcionales; pues, si las circunstancias fácticas alegadas varían, la previsión de jerarquía móvil nos inclinaría por variar la ponderación previa efectuada. (STC 4405-2005-PA/TC, F.J. 20).

**1.1.1.11. La protección de los derechos fundamentales**

La felicidad de la persona depende de la existencia real de los derechos: La vida, la libertad, la dignidad. Debido a la gran importancia de los derechos fundamentales es indispensable

que estén bien protegidos en nuestra sociedad y que existan verdaderamente, es decir, que sean parte de las experiencias comunes y ordinarias que toda persona vive diariamente. El uso y ejercicio de los derechos fundamentales debe ser normal, frecuente y natural. La persona que ha sufrido violación de sus derechos fundamentales puede hacer valer sus derechos mediante acciones judiciales ante los tribunales.

Muchas personas desconocen sus derechos fundamentales, cómo aplicarlos y defenderlos. Del mismo modo grave es la ignorancia e indiferencia de los derechos de las demás personas. Estos derechos pertenecen a todas las personas por su condición como tal, son inherentes a la persona, sin que importe si son "buenas" personas o no. La protección de los derechos fundamentales depende de las acciones de las personas.

### 1.1.2. Derecho a no ser discriminado

#### 1.1.2.1. Concepto de discriminación

La Organización de Naciones Unidas (ONU) plantea una protección frente a actos discriminatorios o transgresores de los derechos del ser humano o fundamentales "sin distinción de raza, lengua o religión"p.90.

Continua Rodríguez Piñero manifestando que: la ONU define a la discriminación como el acto de negar a ciertos individuos la igualdad por pertenecer a un determinado grupo, categoría o

colectivo social, restringiéndoles por ello su derecho a la igualdad en contra de la común dignidad de los seres humanos.

Agrega Rodríguez Piñero (1986), que, la discriminación supone una negación de la aplicación del principio de igualdad en cualquiera de sus aspectos o manifestaciones: igualdad ante la ley, de trato o de oportunidades.p.381

El tesista, considera que la discriminación es una serie de situaciones y actos tendientes a diferenciar o distinguir a un individuo o grupo, vulnerando su dignidad y otros derechos.

Conjuntamente Rodríguez Piñero & Fernández López (1986) sostienen que:

"(...) las razones de arbitrariedad pueden ser muy variadas y heterogéneas, y las situaciones de desigualdad arbitraria se dan en consecuencia, caso por caso, y a la luz de una relación concreta de comparabilidad con otro sujeto respecto al cual se pretende una similitud de situaciones"p.163.

#### 1.1.2.2. Tipos de discriminación

La Defensoría del Pueblo, refiere que en la doctrina y en la jurisprudencia se suelen distinguir dos tipos de discriminación: *directa* e *indirecta*, dependiendo de cuán explícitas o evidentes sean las conductas discriminatorias, así:

La discriminación ***directa*** consiste en diferenciar injustificada o arbitrariamente a una persona en función de ciertas

características como la raza, el sexo, la religión, entre otros motivos, las que no se encuentran vinculadas directamente con sus capacidades. Un ejemplo de discriminación directa constituye el hecho de que a una estudiante no se le permita continuar con sus estudios debido a su estado de embarazo o se le impida realizar sus prácticas pre profesionales por tener una discapacidad. De igual modo, constituye una discriminación directa la restricción impuesta del acceso a un establecimiento abierto al público por tener determinados rasgos físicos.

La discriminación será ***indirecta*** cuando a partir de tratamientos aparentemente neutrales o formalmente no discriminatorios se generan, en la práctica, consecuencias perjudiciales para determinada persona o grupo de personas.p.48

Neves Mujica (1999), menciona como un ejemplo de discriminación indirecta en el ámbito de las relaciones de trabajo aquel requisito que establece una estatura mínima común para ambos sexos para el desempeño de un trabajo puesto que, a pesar de la aparente formulación objetiva del requisito, las mujeres se encontrarán en mayor medida más limitadas que los varones para acceder a dicho empleo.p.124

La Defensoría del Pueblo (2007), manifiesta que conviene señalar que en la discriminación directa existe una intención de discriminar, una intención basada en un motivo considerado como prohibido para dispensar un trato desigual, mientras que,

en la discriminación indirecta, el efecto del acto o la conducta resulta siendo discriminatoria a pesar de la inexistencia de la mencionada intención o estar formulada en forma neutral.p.49

#### 1.1.2.3. La igualdad y su relación con la no Discriminación

La igualdad y la no discriminación son dos conceptos que se encuentran estrechamente vinculados, lo que ha conducido, en algunos casos, a que no se comprenda adecuadamente la diferencia entre ambos. (Defensoría del Pueblo, 2007 p. 32).

Para Eguiguren Praeli (1997), la igualdad tiene una doble dimensión:

En virtud de la primera, la igualdad constituye un principio rector de todo el ordenamiento jurídico, de la organización y actuación del Estado, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar por ser parte del núcleo del sistema constitucional de fundamento democrático. Por otro lado, a partir de la segunda dimensión se concibe a la igualdad como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, el cual confiere a toda persona el derecho de ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes. Es el derecho de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. p.73

Eguiguren Praeli (1997), ha señalado, que el contenido de la igualdad comprende tanto la igualdad ante la ley como la igualdad de trato; De allí que en la actualidad podamos distinguir entre:

*Igualdad formal***,** en virtud de la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se les aplique por igual, y la *igualdad sustancial o material***,** que impone más bien la obligación de que la ley tienda además a crear igualdad de condiciones y oportunidades para las personas.p.65

El Tribunal Constitucional (TC), ha señalado que: “la naturaleza jurídica de la igualdad reposa en una condición o presupuesto indispensables para el ejercicio de los distintos y plurales derechos individuales. Por ende, no es un derecho autónomo, sino relacional”. (STC.0261-2003-AA/TC, fj.3.1.)

En el pasado, el derecho a la no discriminación era considerado como el aspecto negativo del derecho a la igualdad, de manera que cualquier infracción a este derecho era considerada como discriminatoria. (STC.0018-AI/TC, fj.2)

Actualmente el mandato de no discriminación ha adquirido un sentido autónomo, específico y concreto. La consagración constitucional de ambos derechos evidencia claramente el carácter autónomo de esta prohibición y las consecuencias diversas que generan. (Arce Ortiz, 1998 p.165)

La Defensoría del Pueblo (2007), ha precisado que, no todo tratamiento desigual o diferenciado conlleva necesariamente la violación del derecho a la no discriminación, puesto que, como se ha expresado antes, para que la conducta sea calificada como discriminatoria se debe cumplir con tres características concurrentes:

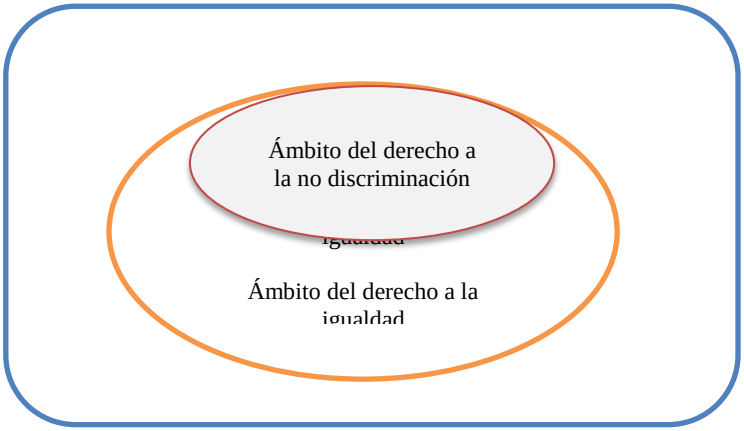
(i) La existencia de un trato diferenciado o desigual,

(ii) Fundado en un motivo o razón prohibida por el derecho

(iii) Que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio y goce de un derecho. En tal sentido, se debe considerar que el derecho fundamental a la igualdad limita todo trato arbitrario e irracional contra las personas. Sin embargo, la prohibición de la discriminación denota un grado de protección específico respecto del derecho a la igualdad. No se refiere a cualquier trato arbitrario, sino únicamente a aquél que se realiza contra una persona por alguna de las razones prohibidas por el ordenamiento jurídico y que pretende restringir un derecho. p. 35

La relación entre los derechos a la igualdad y a la no discriminación se puede apreciar en el siguiente Gráfico:

**Relación entre la igualdad y la no discriminación**




**Fuente: Defensoría del Pueblo**

La Defensoría del Pueblo (2007), de las consideraciones precedentes se puede deducir que no toda vulneración del derecho a la igualdad constituye un acto discriminatorio. Sin embargo, toda vulneración del derecho a la no discriminación constituye una afectación al derecho a la igualdad. p. 36

#### 1.1.2.4. Diferencia entre los actos de discriminación y el trato diferenciado justificado

Para la Defensoría del Pueblo (2007), la discriminación no se configura únicamente a partir de la desigualdad o diferencia en el trato. En efecto, no todo trato distinto o desigual conlleva necesariamente la vulneración de la regla de igualdad o configura una discriminación, ya que existen tratos diferenciados justificados que se fundan en una razón objetiva y razonable.p.36

Como ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos: no todo tratamiento diferente es propiamente

discriminatorio porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, a la dignidad humana. Existen, en efecto, ciertas desigualdades de tratamiento jurídico, sin que tales situaciones contraríen la justicia (…). De ahí que pueda afirmarse que no existe discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo, (OC.4/84-CIDH, parr.57.)

El Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha indicado que el derecho a la igualdad no sólo supone tratar igual a los iguales, sino también tratar distinto a los desiguales.

El principio de igualdad no garantiza que siempre y en todos los casos deba tratarse por igual a todos, sino que las diferenciaciones que el legislador eventualmente pueda introducir obedezcan a razones objetivas y razonables. (STC. Nro. 0001-2003-AI/TC y 0003-2003-AI/TC)

El principio de igualdad en el Estado constitucional exige del legislador una vinculación negativa o abstencionista y otra positiva o interventora. La vinculación negativa está referida a la ya consolidada jurisprudencia de este Colegiado respecto de la exigencia de “tratar igual a los que son iguales” y “distinto a los que son distintos”, de forma tal que la ley, como regla general, tenga una vocación necesaria por la generalidad y la abstracción, quedando proscrita la posibilidad de que el Estado,

a través del legislador, pueda ser generador de factores discriminatorios de cualquier índole. (STC Nº 010-2002-PI/TC).

El TC ha enfatizado que la noción de igualdad no contradice la existencia de un trato diferenciado a condición de que se verifique:

a. La existencia de distintas situaciones de hecho y, por ende, la relevancia de la diferenciación.

b. La acreditación de una finalidad específica y legítima, basada en una justificación objetiva y razonable.

c. La existencia de razonabilidad, es decir, su admisibilidad desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales.

d. La existencia de proporcionalidad, es decir, que la consecuencia jurídica diferenciadora sea armónica y correspondiente con los supuestos de hecho y la finalidad.

e. La existencia de racionalidad, es decir, coherencia entre los supuestos de hecho, el medio empleado y la finalidad que se persigue. (STC. Nº 0018-2003-AI/TC)

Existen supuestos muy conocidos de tratos legales diferenciados como las disposiciones sobre el embarazo y la maternidad para las mujeres. Asimismo, constituyen supuestos de tratos diferenciados justificados, por un lado, el hecho de que el administrador de un establecimiento abierto al público impida el ingreso a su local de una persona con evidentes signos de

ebriedad o, por otro, de alguien que por portar un arma de fuego pueda representar un peligro para los demás consumidores. Estos ejemplos no pueden ser considerados como tratos discriminatorios pues los criterios sobre los que se funda tal diferenciación son razonables y objetivos. Todos ellos persiguen una finalidad legítima y proporcionada y tienen una conexión efectiva entre el trato diferente y los supuestos de hecho a modificar. (Inf. Defensorial, 2007 p. 38 y 39).

#### 1.1.2.5. Diferencia entre los actos de discriminación y el trato diferenciado injustificado

A criterio de la Defensoría del Pueblo (2007), La diferencia de trato también puede ser injustificada o ilegítima por no encontrarse fundada en una base objetiva y razonable y no constituir, necesariamente, un acto de discriminación.p.39

En efecto, según refiere Cortes Carcelén (2000), un trato diferenciado hacia una persona o grupo de personas puede generar el menoscabo de sus derechos. Sin embargo, si este acto no se encuentra fundado en un motivo o razón prohibida por el derecho, la acción no podrá ser considerada como discriminatoria. Para que un acto sea señalado como discriminatorio deben concurrir sus elementos constitutivos, pues cada uno de ellos forma parte de un todo integral.p.102

En palabras de Landa Gorostiza (1999), “la discriminación se diferencia como concepto autónomo respecto de cualquier

diferenciación de trato arbitraria, entre otras razones, precisamente por hacer referencia a un conjunto de causas (…) las mismas que nos remiten a un contenido objetivo de nocividad (…) por cuanto colorea el trato diferenciador convirtiéndolo en verdadera discriminación". p.90

En este sentido, dice Bilbao Ubillus (1997), como ya se ha mencionado anteriormente, la igualdad y el derecho a la no discriminación, aunque son "conceptos diferentes (en sentido y alcance, en el período de su emergencia histórica, etc.), guardan una relación de género (igualdad) a especie (prohibición de discriminación): la prohibición de discriminación es una variedad, una transformación de la igualdad cuando el criterio de desigualdad que concurre es uno de los sospechosos".p.472

#### 1.1.2.6. La discriminación como infracción administrativa

Tal como señala la Defensoría del Pueblo (2007), Además de la protección constitucional frente a la discriminación, esta conducta también se encuentra prohibida en el ámbito administrativo. En efecto, existen normas que sancionan al servidor público por haber transgredido sus deberes. También existen normas que sancionan los actos discriminatorios en el acceso a centros de formación educativa, en las ofertas de empleo, en las relaciones laborales, en las relaciones de consumo, entre otros, como lo veremos a continuación. p. 58

## A. La discriminación como transgresión de los principios y deberes éticos del servidor público.

De acuerdo con la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley Nº 27815, del 14 de agosto del 2002, cuando desempeñe actividades o funciones en nombre del Estado, todo servidor público de las entidades de la Administración Pública debe adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes (artículo 6º). La mencionada norma agrega que son deberes de los funcionarios públicos "desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública" (artículo 7º inciso 6).

El derecho a la no discriminación se encuentra contemplado en la Constitución y en diversas normas legales por lo que su observancia y respeto constituyen obligaciones fundamentales de todo servidor público. En tal sentido, un funcionario que realice un acto de discriminación vulneraría no sólo la Constitución, sino las disposiciones de este Código, incurriendo en responsabilidad pasible de sanción, la que deberá ser investigada por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad afectada o el órgano que haga sus veces (artículos 10º y 11º)

El artículo 11º de la Ley 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, dispone que todo empleado público, bajo responsabilidad, tiene el deber de comunicar los actos contrarios

a lo señalado en el Código ante la respectiva Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. También establece que toda persona natural o jurídica tiene derecho de denunciar a tales hechos.

De acuerdo con el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo Nº 033-2005-PCM, del 19 de abril del 2005, las sanciones por la infracción al Código de Ética pueden ser de amonestación, suspensión, multa de hasta 12 UIT, resolución contractual, destitución o despido (artículo 9º). Dichas sanciones serán aplicadas teniendo en cuenta diversos criterios, como: (i) el perjuicio ocasionado a los administrados o a la administración pública, (ii) la afectación a los procedimientos, (iii) la naturaleza de las funciones desempeñadas, así como el cargo o jerarquía del infractor, (iv) el beneficio obtenido por el infractor, y (v) la reincidencia o la reiteración (artículo 10º). (Defensoría del Pueblo, 2007 p. 59)

Finalmente, la Ley del Código de Ética dispone la anotación de las sanciones en el Registro Nacional de Sanciones, Destitución y Despido (artículo 13º).

**B. La protección contra la discriminación en el sector educativo**

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental. Constituye una herramienta indispensable para el

ejercicio de los derechos ciudadanos y la participación efectiva en la sociedad. Conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional dentro de las funciones que condicionan la existencia del Estado, la educación ostenta una importancia del más alto rango pues se vincula directamente con el desarrollo de las personas y de la nación. Por ello, el Estado la asume como una función indeclinable y está obligado a impulsar su disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad. (STC. 4232-2004-AA/TC, Fj. 10)

Atendiendo a estas consideraciones, el artículo 13º de la Constitución garantiza el derecho a la educación con la finalidad de contribuir al desarrollo integral de la persona humana y reconoce el deber de los padres de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación para éstos. Adicionalmente, el artículo 16º de la Carta Política establece que es deber del Estado asegurar que nadie se vea impedido de recibir una educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones mentales o físicas. (Defensoría del Pueblo, 2007, p. 60)

A su turno, el Código de los Niños y Adolescentes, aprobado mediante Ley Nº 27337, del 7 de agosto del 2000, establece en su artículo 14º que ningún niño o adolescente debe ser discriminado en un centro educativo por su condición de discapacidad ni por causa del estado civil de sus padres.

Tampoco se deberá impedir a la niña o adolescente, embarazada o madre, iniciar o proseguir sus estudios. Para evitar cualquier forma de discriminación en el ámbito educativo, el mencionado Código establece que las autoridades de dicho sector deberán adoptar las medidas pertinentes.

En atención al marco jurídico señalado, la Ley Nº 26772, modificada por la Ley Nº 27270, Ley contra actos de discriminación, establece que el acceso a medios de formación educativa (públicos o privados) no podrá contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.

La norma contempla como sanción administrativa por estos actos una multa no mayor de tres unidades impositivas tributarias (UIT) o el cierre temporal del local, el cual no deberá exceder de un año. (Inf. Defensorial, 2007 p. 63)

**C. La protección contra la discriminación en el ámbito laboral**

La Defensoría del Pueblo (2007), señala que la discriminación en el trabajo se puede manifestar en el acceso a un empleo, durante el desempeño laboral, o a través del despido.p.64

Según el Tribunal Constitucional, la discriminación en materia laboral se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: (i) *por acción directa:* la conducta del empleador genera una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se

fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad, y (ii) *por acción indirecta*: la conducta del empleador crea una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores. (STC. N° 008-2005-PI/TC)

Como señala Toyama Miyagusuku & Caro Paccini (2005), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Informe Global (2003), “discriminar en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a determinados criterios como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate”.p.22 y 23

Según el mismo organismo internacional, el tratamiento discriminatorio en el empleo limita la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran, merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos. Asimismo, dicho acto genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo y pone en situación de desventaja a los miembros de determinados colectivos. (Toyama Miyagusuku & Caro Paccini, 2005 p.23)

**C.1. La prohibición de la discriminación en el acceso al empleo**

La Ley Nº 26772, modificada por la Ley Nº 27270, Ley contra actos de discriminación, establece que las ofertas de empleo no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato (artículo 1º). Según la norma, tales actos discriminatorios se pueden presentar en los requerimientos de personal o en los requisitos para acceder a una formación técnica y profesional, por estar basados en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole (artículo 2º).

La citada ley faculta al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a investigar los hechos, determinar las responsabilidades e imponer las sanciones administrativas correspondientes. Entre las sanciones establecidas para tales actos, la norma prevé en su artículo 3º la imposición de una multa no mayor de tres Unidades Impositivas Tributarias o el cierre temporal del local que no excederá de un año. Cabe indicar que esta última medida puede ser sustituida por el doble de la multa impuesta si la consecuencia que puede traer el cierre temporal lo justifica. (Defensoría del Pueblo, 2007 p. 65)

Según análisis efectuado por Balta Varillas (1995), lo que la norma pretende impedir es que existan personas que sean

descalificadas debido a ciertos motivos que nuestro ordenamiento considera prohibidos. Naturalmente, ello supone limitar la decisión del empleador a criterios referidos esencialmente a las calificaciones de trabajo. El objetivo de la norma no es anular la libertad de contratación del empleador, sino, más bien, compatibilizarla con el derecho a la igualdad, procurando que la selección del personal se realice con razonabilidad y justificación atendiendo a los méritos y aptitudes de quien postula a un empleo. p.95

De esta manera se busca un equilibrio entre la libertad de contratación del empleador y el derecho a no ser discriminado.

En esta medida, dice Zegarra Aliaga, el empleador tiene la libertad de exigir las calificaciones para el puesto que está ofertando acorde con las necesidades de su institución. Por ello, el artículo 1.2º del Convenio 111 de la OIT señala que no se considerarán discriminatorias “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado”.

El reglamento de la referida norma, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-98-TR, publicado en el diario oficial El Peruano el 1 de febrero de 1998, precisa los alcances de la Ley Nº 26772, modificada por la Ley Nº 27270, estableciendo que la prohibición de la discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa es aplicable a los empleadores

contratantes, a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediadoras en las ofertas de empleo.

La Defensoría del Pueblo en su Informe Defensorial (2007), señala que la Ley Nº 26772 establece también la obligación de los medios de comunicación masiva que difundan ofertas de empleo y de acceso a medios de formación educativa a brindar la información necesaria a la autoridad administrativa de trabajo y facilitar las investigaciones que ésta realice. Asimismo, señala algunas situaciones que no constituyen prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable. p.67

Teniendo en cuenta esta situación, las personas pueden formular sus denuncias ante la autoridad administrativa de trabajo, adjuntando a éstas los medios probatorios pertinentes que, en los casos de discriminación difundidos a través de un medio de comunicación social, consistirán en una copia del aviso publicitario que presuntamente utiliza un criterio de selección de personal que resulta discriminatorio.

Cabe indicar que hasta antes de la vigencia del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR y publicado en el diario oficial el 29 de octubre del 2006, los artículos 6º y 7º del Decreto Supremo Nº 002-98-TR establecían el procedimiento administrativo para la

investigación y sanción de las ofertas de empleo que contengan requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, siendo la entidad encargada de investigar tales hechos la Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo.

El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo Nº 019-2006-TR), considera en su artículo 31º numeral 31.3 como infracción muy grave en materia de empleo y colocación: "la publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole".

Esta conducta, de conformidad con lo señalado por el artículo 48º de la norma, es sancionada de acuerdo con los siguientes rangos: Si bien resulta destacable la preocupación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por la sanción de los actos discriminatorios, el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR contiene normas que contradicen las disposiciones contenidas en la Ley Nº 27270 en lo que se refiere al monto de la multa administrativa y la naturaleza de la sanción.

En efecto, como se ha mencionado anteriormente, el artículo 3º de la Ley Nº 27270 establece una multa no mayor de tres UIT

como sanción por los actos de discriminación en la oferta de empleo y de acceso a centros de formación educativa. Adicionalmente, establece la posibilidad del cierre temporal del local que no excederá de un año. Este último aspecto no estaría contemplado por el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. (Defensoría del Pueblo, 2007 p. 69)

**C.2. La prohibición de la discriminación durante la relación laboral.**

El artículo 23º de la Constitución establece que "el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan (…). Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Adicionalmente, el artículo 26º inciso 1) de la Carta Política señala que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Comentando este último dispositivo, Cortés Carcelén y Toyama Miyagusuku (2000), afirman que, pese a lo positivo de la norma, el desarrollo legislativo no contiene mecanismos suficientes que hagan viable este derecho en toda su extensión debido a que la legislación laboral peruana se limita a prohibir la discriminación en el empleo.p.110

Cabe señalar que según el artículo 30º inciso f) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR del 27 de marzo de 1997, son actos de hostilidad equiparables al despido "los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma". El mencionado artículo también establece otros supuestos de hostilidad en el trabajo:

a. La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
b. La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
c. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.
d. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
e. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
f. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;(…)
g. Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador."

Teniendo en cuenta que el derecho a la no discriminación es un derecho relacional por su vinculación con otros derechos, cabe la posibilidad de que los actos discriminatorios puedan verse materializados a través de los supuestos antes mencionados.

En estos casos, el trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador a fin de imputarle los actos de discriminación, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta.

Finalmente, el artículo 35º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, faculta alternativamente al trabajador que se sienta hostilizado a accionar judicialmente para que cese la hostilidad o demandar la terminación del contrato de trabajo.

En el primer caso, de declararse fundada la demanda el juez dispondrá el cese de la hostilidad imponiendo al empleador una multa que corresponda a la gravedad de la falta. En el segundo caso, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización como reparación por el daño sufrido equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones (artículo 38º). La mencionada indemnización es independiente de la multa que pueda imponerse al empleador. (Inf. Defensorial, 2007 p. 70)

De otro lado, conviene señalar que los actos discriminatorios también son considerados como infracciones administrativas en nuestra legislación. En efecto, el artículo 25º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por Decreto Supremo Nº 019-2007-TR del 1 de septiembre del 2007, califica como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales los siguientes supuestos: “25.12. La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial, u otros. (…)

25.14. Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.15. No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales. (…)

25.17. La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus VIH o de cualquiera otra índole”.

Como se ha mencionado anteriormente, el citado reglamento asigna competencia a las Direcciones de Inspección del Ministerio de Trabajo para la investigación y sanción de estos hechos.

**C.3. La prohibición de la discriminación como causa para la extinción de la relación laboral**

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala en su artículo 29º que es nulo el despido que tenga por motivo:

a. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
b. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
c. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25º;
d. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
e. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa".

Si bien el artículo citado sólo hace mención expresa al término discriminación en el inciso d), ello no impide que los demás supuestos contemplados en la norma puedan configurar situaciones de discriminación. En tales casos, el despido constituiría sólo un medio para practicar un acto discriminatorio en perjuicio de un trabajador.

Ello ocurre por ejemplo con el caso del despido motivado por el embarazo (inciso e), el cual constituye de por sí una conducta discriminatoria hacia la mujer. Lo mismo se puede decir del despido basado en la pertenencia del trabajador al sindicato, la participación de éste de actividades sindicales, ser dirigente sindical o haber actuado como tal (incisos a y b), ya que en estos supuestos el trato desigual está basado en la opinión sindical del trabajador, no existiendo una razón objetiva y razonable que justifique la conducta del empleador. Sobre este último aspecto, el Tribunal Constitucional ha señalado: "la libertad sindical y el derecho de sindicación (…) imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar (…) el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a

menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".(STC.0206-2005-PA/TC fj.10)

Otro aspecto que resulta importante precisar tiene relación con las causales de discriminación que hacen que un despido pueda considerarse nulo. El artículo 29º inciso d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 sólo hace mención al sexo, raza, religión, opinión política o idioma. Sin embargo, ello no puede conducirnos a entender que únicamente está prohibida la discriminación por los motivos antes mencionados, ya que como lo ha señalado el Tribunal Constitucional: "La discriminación laboral supone un trato diferente y menos favorable al trabajador, basado en razones de raza, color de piel, sexo, ideas políticas, afiliación sindical, entre otros motivos independientemente de cuáles sean sus aptitudes (…) cuyo fin es menoscabar la igualdad de oportunidades y de trato en la relación laboral, derecho reconocido en el inciso 1) del artículo 26º de la Constitución Política".(STC.2562-2002-AA/TC,fj.3)

Teniendo en cuenta esta situación, la Ley Nº 26626, publicada el 20 de junio de 1996, reconoce el derecho de las personas con

VIH/SIDA a seguir laborando mientras estén aptas para desempeñar sus obligaciones, y establece la nulidad del despido laboral cuando la causa de la misma sea ser portador del VIH/SIDA. De igual modo, el artículo 31º inciso 31.2) la Ley Nº 27050, Ley general de la persona con discapacidad, publicada el 6 de enero de 1999, prohíbe la discriminación dirigida a las personas con discapacidad y sanciona con nulidad "el acto que basado en motivos discriminatorios afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad". (Inf. Defensorial, 2007 p. 74)

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en la ejecución de sentencia, opte por la indemnización (artículo 34º del TUO del Decreto Legislativo Nº 728).

**D. La protección contra la discriminación en el consumo**

El artículo 65º de la Constitución reconoce los derechos de los consumidores y usuarios, destacando el rol que compete al Estado en la defensa de los intereses de estas personas. En tal sentido, dicho dispositivo establece dos obligaciones a ser satisfechas por el Estado: (i) garantizar el derecho a la información sobre los bienes y servicios que se encuentran a su disposición en el mercado, y (ii) velar por la salud y la seguridad de la población.

Conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional, el mencionado artículo no debe entenderse en forma restrictiva respecto a las obligaciones del Estado frente a los consumidores, ya que éstos “no son los únicos que traducen la real dimensión de la defensa y tuitividad consagrada en la Constitución”. Por el contrario, “es de verse que en la Constitución existe una pluralidad de casos referidos a ciertos atributos que, siendo genéricos en su naturaleza, y admitiendo manifestaciones objetivamente incorporadas en el mismo texto fundamental, suponen un *numerus apertus* a otras expresiones sucedáneas”.(STC.008-2003-PI/TC,fj.22)

De este modo, tomando en cuenta lo señalado en el artículo 3º de la Constitución Política y la Ley de Protección al Consumidor, “no sólo se ha regulado los derechos vinculados con la información, salud y seguridad, sino que se ha comprendido a otros de naturaleza análoga para los fines que contrae el artículo 65º de la Constitución. Por ello, los derechos de acceso al mercado, a la protección de los intereses económicos, a la reparación por daños y perjuicios y a la defensa corporativa del consumidor, se erigen también en derechos fundamentales reconocidos a los consumidores y usuarios”. (Inf. Defensorial, 2007 p. 75)

Cabe indicar que los derechos de los consumidores y usuarios se encuentran regulados con mayor amplitud en el Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo Nº 716, Ley de protección al consumidor, aprobado por Decreto Supremo Nº 039-2000-ITINCI.

Dicha norma consagra una serie de derechos de los consumidores, entre los que se encuentran el derecho de acceder a la variedad de productos y servicios valorativamente competitivos y el derecho a la protección de sus intereses económicos mediante el trato equitativo y justo en toda transacción comercial (artículo 5º). Para este último supuesto se establece el derecho de los consumidores a no ser "discriminados por motivos de raza, sexo, nivel socioeconómico, idioma, discapacidad, referencias políticas, creencias religiosas o de cualquier índole, en la adquisición de productos y prestación de servicios que se ofrecen en locales abiertos al público". (Inf. Defensorial, 2007 p. 76)

Asimismo, el artículo 7B del Decreto Legislativo Nº 716, adicionado por la Ley Nº 27049, del 6 enero de 1999, establece lo siguiente:

"Los proveedores no podrán establecer discriminación alguna respecto a los solicitantes de los productos y servicios que los primeros ofrecen en locales abiertos al público.

Está prohibido realizar selección de clientela, excluir a personas o realizar otras prácticas similares, sin que medien causas de

seguridad del establecimiento o tranquilidad de sus clientes u otras razones objetivas y justificadas.

La carga de la prueba sobre la existencia de un trato desigual corresponde al consumidor afectado o, de ser el caso, a quien lo represente en el proceso o a la administración cuando ésta actúe de oficio. Acreditar la existencia de una causa objetiva y justificada le corresponde al proveedor del bien o servicio.

Sí el proveedor demuestra la existencia de una causa objetiva y justificada, le corresponde a quien alegue tal hecho, probar que ésta es en realidad un pretexto o una simulación para incurrir en prácticas discriminatorias.

Para todos estos efectos, será válida la utilización de indicios y otros sucedáneos de los medios probatorios".

Refiere la Defensoría del Pueblo (2007), que. Atendiendo a estas consideraciones normativas, el INDECOPI ha investigado, de oficio y a petición de parte, algunos casos de discriminación en el consumo, habiendo sancionado a ciertos establecimientos privados (proveedores) por haber incurrido en prácticas discriminatorias que resultaron lesivas a los intereses de los consumidores y sus derechos fundamentales.p.77

Comentando el mencionado dispositivo, el INDECOPI ha señalado que los proveedores establecen dos mecanismos distintos para restringir el acceso del público a sus establecimientos. Uno de ellos es el trato diferenciado, mientras

que el otro resulta ser el trato discriminatorio. Como ya se ha mencionado en la segunda parte de este documento, el trato diferenciado es lícito en la medida en que exista una razón objetiva y razonable. Por el contrario, el segundo siempre será ilícito “en tanto que, en este caso, no se permite el acceso a un determinado segmento de la población a determinados bienes o servicios por razones meramente subjetivas e injustificadas”. (Resolución Nro.307-1999/CPC-INDECOPI)

”La discriminación es un fenómeno cultural que hace que determinados individuos vean afectados sus derechos por el simple hecho de pertenecer a un grupo al cual culturalmente se le atribuyen características o comportamientos no deseables. Los individuos que pertenecen a esos grupos son de esta manera juzgados no por sus reales méritos y acciones, sino por los prejuicios que la sociedad generaliza al grupo de manera injustificada”. (Resolución Nro.517-2001/TDC-INDECOPI)

Cabe señalar que la modificación introducida por la Ley Nº 27049 tuvo como antecedente los casos de presunta discriminación cometidos por personal de algunos establecimientos nocturnos de Lima, quienes aparentemente impedían el ingreso a sus locales de personas de determinadas características raciales, apariencia o condición socioeconómica, así como las limitaciones que tenía el INDECOPI para “practicar publicaciones, y realizar actos, inspecciones, investigaciones,

procedimientos y/o imponer sanciones” con relación a tales hechos, por considerar que tales situaciones contravenían el “libre ejercicio del derecho de contratación”. (Espinoza Espinoza, 2006 p. 899)

Las Directivas del Consejo de la Unión Europea 2000/43 y 2000/78 han adoptado estos criterios de acuerdo con la evolución del marco de protección de los derechos fundamentales. Así, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, del 29 de junio del 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, establece en su artículo 8º lo siguiente:

1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.
2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.
3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales”.

El origen de estas disposiciones es la existencia de un desequilibrio entre los proveedores de servicios y los consumidores en materia de información.

Finalmente, un aspecto que cabe subrayar es la expedición, por parte de la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, de la Ordenanza Nº 292-MDMM, del 13 de diciembre del 2006, mediante la cual se establece como causal de revocatoria de la licencia de apertura de un establecimiento abierto al público "la comisión de actos de discriminación en perjuicio de los consumidores por motivo de raza, sexo, nivel socioeconómico, idioma, discapacidad, creencias religiosas o de cualquier otra índole, en la adquisición de productos y prestación de servicios que se ofrecen en locales abiertos al público, previo pronunciamiento del órgano respectivo".

Sin duda, iniciativas de este tipo son positivas en la medida en que permiten afirmar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito de las relaciones de consumo.

### 1.1.3. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### 1.1.3.1. El principio de igualdad o a la No discriminación de las Personas con Discapacidad

La igualdad o la no discriminación, regulado por nuestra Constitución Política en el artículo 2°.2) dispone que "toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser

discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole". Asimismo, la Ley General de Personas con Discapacidad precisa que la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley, así como a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Pues, es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de estas personas.

La Ley 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad, señala a la "**discriminación**" como toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad.

Al respecto, el TC peruano ha establecido que la igualdad debe ser comprendida como derecho y como principio. En ese sentido, la igualdad como derecho 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. Asimismo, la igualdad es un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal comporta que no

toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe 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. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual justificado. (STC Nº 02835-2010-PA/TC)

#### 1.1.3.2. La igualdad y No Discriminación en el Acceso al Empleo

La Ley 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad establece en su artículo 49° una "cuota de empleo" según la cual todas las entidades públicas se encuentran obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, mientras que los empleadores del sector privado con más de 50 trabajadores deben tener al menos el 3% de empleados con discapacidad en su planilla. Asimismo, la LGPD prevé sanciones para los empleadores que no cumplan con esta disposición las que luego serán objeto de análisis.

Esta constituye una de las principales medidas para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado. Si bien, a nivel supranacional la Convención de Personas con Discapacidad no menciona expresamente las cuotas de empleo (hay divergencia de opiniones en las organizaciones internacionales de la discapacidad sobre su uso),

parece fuera de toda duda, como bien afirman Monzón, Tromel y Soto (2009), que las cuotas de empleo en el sector público y privado no contradicen ni la letra ni el espíritu de la CDPD. Pág. 415

En la misma tónica, el Reglamento de la Ley General de Personas con Discapacidad detalla que en caso que alguna entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, ésta debe considerar, para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos, que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se debe priorizar la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral. Esta precisión que hace el Reglamento es relevante, pues cubre un vacío que, frecuentemente, en otras legislaciones se deja a la discrecionalidad de los empleadores.

En el Perú encontramos el caso que fue noticia, atingente al derecho de acceso al empleo de las personas con discapacidad, situación en que el abogado Edwin Béjar Rojas quien tiene una discapacidad visual bilateral y postuló, en el año 2009, en el marco de la Convocatoria N° 02-2009-CNM – Macro Región Sur del Consejo Nacional de la Magistratura (en adelante, “CNM”), al cargo de Fiscal Adjunto Provincial del Pool de Fiscales del Cusco. El CNM, al tomar conocimiento de su discapacidad visual, decidió separarlo del proceso de selección para el cargo

al cual postulaba, bajo el argumento de que él no podría, en primer lugar, rendir el examen de selección y que las opciones que el señor Béjar planteó como, por ejemplo, que un tercero (designado por el CNM) le leyera el examen y marque las respuestas que él le indique o que se le brinde el examen en formato virtual para el resolverlo mediante un programa que le lea las preguntas, iban en contra del carácter "personal" del examen. El segundo argumento esgrimido por el CNM se centró, principalmente, en las labores propias de un Fiscal Adjunto que, a criterio del CNM, el señor Béjar no podría realizar por ser una persona con discapacidad visual.

En consecuencia, la jueza del Tercer Juzgado Civil de Cusco declaró fundada la demanda de amparo y ordenó que se le tome un examen escrito al señor Béjar y conforme sea el resultado de tal examen, incorporarlo al proceso de selección. Como comprobamos, esta sentencia constituye un hito importante en materia de protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, recordemos que, en la etapa social actual, estamos ante la eliminación de toda clase de prejuicios contra las personas con discapacidad, por lo que el razonamiento ya no es "cómo puede una persona con discapacidad adaptarse al cargo que postula" sino, "como este cargo puede adecuarse a esta persona" (Expediente Nº 2009 - 01890-1001-JR-CI-3)

#### 1.1.3.3. La Igualdad y No Discriminación durante la Relación Laboral

La nueva Ley General de Personas con Discapacidad, ha reforzado los derechos que le asisten a las personas con discapacidad durante la relación laboral. El artículo 50° establece que las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Por lo tanto, negarles tales ajustes razonables constituiría una forma de discriminación tal y como prevé la CDPD y la propia LGDP.

Por mandato de la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD), artículo 50°, se creó al interior de la de la Defensoría del Pueblo, la Adjuntía para los derechos humanos y las personas con discapacidad. Posteriormente, en febrero 2009 se creó el Programa de Defensa y Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad, adscrito a la Adjuntía para los derechos humanos y las personas con discapacidad, cuyo fin es afianzar la labor de promoción de la inclusión de la perspectiva de discapacidad en las políticas públicas y en los diferentes sectores de la población, utilizando mecanismos de defensa, difusión, información, supervisión y fiscalización.

El artículo 7° de la Constitución Política del Perú (1993) establece 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".

#### 1.1.3.4. Los Ajustes Razonables: Garantía complementaria para la Igualdad de las Personas con Discapacidad

Los ajustes razonables, a decir del Reglamento de la LGPD, "son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales".

Ahora bien, para comprender mejor el carácter complementario de los ajustes razonables, en primer lugar, se debe enfocar el análisis en las obligaciones generales que tienen los Estados de prestar accesibilidad y un diseño universal a las personas con discapacidad. Entendiendo que la accesibilidad determina la obligación estatal de garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los bienes y servicios en condiciones de igualdad con las personas sin discapacidad y, por lo tanto, que gocen por igual de todos sus derechos fundamentales. Es decir, el Estado está obligado a aprobar y promulgar normas nacionales de accesibilidad y a supervisarlas, además, en caso de no contar con legislación sobre la materia, el primer paso es aprobar un marco jurídico adecuado.

(Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia T - 427/12, p.27)

Ante esta necesidad, surge la obligación complementaria de adoptar ajustes razonables que, se despliegan ante el fracaso garantista, valga la expresión, de la accesibilidad universal y del diseño universal, que ha de gozar de precedencia y preferencia. Ello es así debido a que los ajustes razonables significan un medio para proteger el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad, por cuanto permiten, en casos concretos (tal y como regula el artículo 3° del Reglamento de la LGPD y el artículo 2° de la CDPD), asegurar este derecho cuando el dispositivo genérico de la accesibilidad universal y del diseño universal no alcanza a la situación particular que experimenta cada persona con discapacidad.

En cuanto al terreno laboral, la LGPD menciona que “las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo”. Existiendo de esta manera, una obligación tanto de los empleadores públicos como privados de llevar a cabo esos ajustes razonables, la cual desaparece cuando los empleadores logren demostrar que la realización de dichos ajustes supone una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo MTPE.

Finalmente, es necesario aclarar que la evaluación de la carga excesiva del ajuste razonable no debe tomarse solo desde la perspectiva del costo económico, sino también, desde otros aspectos cruciales como el impacto que la adopción de tal ajuste tendrá en el resto de personas con y sin discapacidad; el beneficio inclusivo que supone su adopción; la viabilidad de su concreción; entre otros. Sin embargo, se debe tener en cuenta que al adoptar ajustes razonables, siempre se presentarán cargas, pero lo que no pueden es ser indebidas o excesivas. (Suprema corte de Canadá Caso Bhinder Vs CN. Sentencia del 17/1271985)

### 1.1.4. LA DISCRIMINACION COMO PROBLEMA SOCIAL Y SU EXPRESION EN LAS POLITICAS PUBLICAS

#### 1.1.4.1. La discriminación como problema social

Según la Defensoría del Pueblo (2007), La discriminación constituye una problemática extendida que se encuentra presente en los diversos ámbitos de nuestra sociedad. Tales prácticas deshumanizan a las personas por atacar la dignidad misma del ser humano y son un obstáculo para la integración y cohesión social.p.19

De esta manera, los individuos que pertenecen a esos grupos son juzgados no por sus méritos y acciones sino por los prejuicios que la sociedad generaliza al grupo de manera injustificada. En efecto, la discriminación se encuentra vinculada

con el prejuicio, actitud arraigada en el ámbito de las convicciones personales que considera a un determinado grupo humano como inferior. (Defensoría del Pueblo, 2007 p.19)

La pobreza se encuentra directamente relacionada con las desigualdades y los procesos de discriminación existentes en la sociedad. Esta situación ha creado condiciones poco favorables para la lucha contra la discriminación, reflejadas, por ejemplo, en la tendencia a minimizar o desconocer los problemas de intolerancia vigentes, lo cual no hace sino mantener dichas prácticas. (Defensoría del Pueblo, 2007 p.21)

La discriminación es un fenómeno que contiene diversos componentes y engloba en sí una variedad de sentidos que complican su eliminación de la sociedad. En este sentido, entenderla mejor permitirá enfrentar de manera integral sus consecuencias. Este esfuerzo sería estéril si no se reflejase en una aproximación analítica y jurídica de todos los elementos constitutivos de la discriminación. (Defensoría del Pueblo, 2007 p.22)

#### 1.1.4.2. La discriminación en las políticas publicas

La Defensoría del Pueblo en su Informe Defensorial (2007) ha precisado que, la construcción de una sociedad sin discriminación requiere una planificación que integre los

aspectos jurídicos, económicos y sociales a fin de garantizar la igualdad de oportunidades.p.22

La prohibición de la discriminación en la Constitución y en diversas normas del ordenamiento jurídico interno, no obstante ser importantes e imprescindibles, no resultan suficientes para una adecuada lucha contra la discriminación. Es necesario que estas medidas sean articuladas con otros esfuerzos institucionales y sociales, de modo tal que se desarrollen políticas públicas coherentes en los diversos ámbitos, que permitan la eliminación de todo tipo de discriminación. (Defensoría del Pueblo, 2007 p.22)

Dice Lahera (2004), que, las políticas públicas son los cursos de acción que desarrolla el Estado para un objetivo determinado. Ellas tienen como propósito crear o transformar las condiciones en que se desenvuelven las actividades de los individuos y de los diversos grupos sociales para la adecuada vigencia de sus derechos. p.31

La Defensoría del Pueblo (2007), nos dice que, a través de las políticas públicas y la asignación de recursos, el Estado establece prioridades, las cuales determinan la forma en que los gobiernos movilizan y asignan los recursos y proveen los medios para satisfacer las necesidades sociales y económicas de la ciudadanía. Atendiendo a estas consideraciones, las políticas públicas en un Estado democrático deben tener un enfoque de

derechos y tomar en cuenta el mandato de no discriminación contemplado en las diversas normas nacionales e internacionales. No debemos olvidar, que según nuestra Constitución la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado, y en virtud de ello, todas las personas tienen derecho a ser tratadas igualitariamente y a recibir en condiciones adecuadas las prestaciones que brinda el Estado.p.24

### 1.1.5. ASPECTOS DE LA DISCAPACIDAD

#### 1.1.5.1. Concepto de discapacidad

La Defensoría del Pueblo, ha señalado que "la defensa, protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad está determinada por la definición que se tenga del término de "discapacidad".

Por ello, no es gratuito que muchas de las normas tanto nacionales como internacionales empiecen con la definición del término, Así:

A. **La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, define a la discapacidad dentro de un concepto evolucionista como producto de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras generadas por la actitud y al entorno que evitan su participación social plena y efectiva en igualdad de condiciones; incluyendo, dentro de ella, a todas

aquellas personas que “tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo.

B. **La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad**, prescribe que la discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

C. **La Constitución Política del Perú de 1993** si bien no utiliza el término “discapacidad”, si la conceptualiza refiriéndose a la persona incapacitada como una deficiencia física o mental, reconociéndole a esta el derecho a su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

D. **La Ley General de la Persona con Discapacidad,** define a la discapacidad como “una más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad”.

#### 1.1.5.2. Clasificación de la discapacidad

La Defensoría del Pueblo (2007), identifica tres clases de discapacidad a las que se encuentran sujetas las personas de manera permanente:

A. **La Discapacidad Física o Funcional:** es la atrofia total o parcial de los miembros inferiores o superiores o ambos que ocasiona que una persona se movilice en forma restringida con *"ayudas biomecánicas* y cuyas principales causas son atribuidas a "factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas, entre otras.

B. **La Discapacidad Sensorial o Emocional:** está asociada a la disminución de algunos sentidos relacionados principalmente a la audición y a la visión generando el empleo de *"medios aumentativos o alternativos de comunicación"*; los cuales incluyen la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso conforme con la definición de "la comunicación" contenida en el segundo párrafo del artículo 2º de la Convención diferenciándose de la definición del "lenguaje".

C. **La Discapacidad Mental:** también denominada "discapacidad cognitiva", consiste en la disminución de las habilidades intelectuales del individuo y entre las que se encuentran el Autismo, el Síndrome de Down, el Síndrome de Asperger y el Retraso Mental; es decir, ello se traduce, en la dificultad para

adquirir conocimientos; incluyéndose, dentro de ésta clasificación, “las personas con enfermedades mentales o desórdenes de conducta y/o interrelación social (esquizofrenia, depresión profunda, psicosis, etc.)”.

## 1.2. NORMAS

Debemos señalar que por ley 27050 modificada por Ley 27139, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 003-2000-PROMUDEH de fecha 31 de diciembre 1998, 15 de junio 1999 y 4 de abril 2000 respectivamente, se creó la Ley General de la Persona con Discapacidad.

De acuerdo al Decreto Supremo Nº 057-DE/SG de fecha 10 de noviembre 1999, se aprobó el Reglamento de Inaptitud Psicosomática para la Permanencia en Situación de Actividad del Personal Militar y Policial de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.

### 1.2.1. La Ley General de la Persona con Discapacidad.

En su artículo 1º la Finalidad de la Ley menciona que la presente Ley, tiene por finalidad establecer el régimen legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural, previsto en el Artículo 7º de la Constitución

Política del Estado. Mientras que el artículo 2º.donde define a la persona con discapacidad dice; que la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad. El artículo 3º menciona los Derechos de la persona con discapacidad, en la cual la persona con discapacidad tiene iguales derechos, que los que asisten a la población en general, sin perjuicio de aquellos derechos especiales que se deriven de lo previsto en el segundo párrafo del Artículo 7º de la Constitución Política, de la presente Ley y su Reglamento, del mismo modo el artículo 4º el Papel de la familia y el Estado menciona que la familia tiene una labor esencial frente al logro de las acciones y objetivos establecidos en esta Ley. El Estado ofrecerá a la familia capacitación integral (educativa, deportiva, de salud, de incorporación laboral, etc.) para atender la presencia de alguna discapacidad en uno o varios miembros de la familia.

En el capítulo II de la presente ley refiere de LA ESTRUCTURA DEL CONADIS menciona en el artículo 5º donde la Creación del

Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad, para el logro de los fines y la aplicación de la presente Ley, créase el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) incorporándose como Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano. CONCORDANCIA: RESOLUCION EJECUTIVA Nº 009-2002-SE-CONADIS, R. DE PRES. Nº 001-2002-P-CONADIS.

La Ley que modifica diversos artículos de la Ley 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, donde determina lo siguiente:

Artículo 6º.- Conformación del CONADIS El CONADIS está constituido por los siguientes miembros:

a) Un representante del Presidente de la República designado por Resolución Suprema, refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros y el titular del Despacho Ministerial del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, con potestad de asistir a las sesiones del Consejo de Ministros con voz, pero sin voto; quien lo presidirá. El Presidente del CONADIS es titular del pliego presupuestal y ejerce la representación legal.

b) El Secretario General de la Presidencia del Consejo de Ministros

c) El Viceministro de Gestión institucional del Ministerio de Educación.

d) El Viceministro de Salud del Ministerio de Salud.

e) El Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

f) El Viceministro de Asuntos Logísticos y de Personal del Ministerio de Defensa.

g) El Viceministro del Ministerio del Interior.

h) El Gerente General del Seguro Social de Salud- ESSALUD.

i) Tres representantes, elegidos entre los miembros de las asociaciones de Personas con Discapacidad Física, Discapacidad Auditiva y de Lenguaje, y discapacidad visual, legalmente constituidas e inscritas en el Registro Nacional de las Personas con Discapacidad.

j) Un representante elegido entre los miembros de las asociaciones de Familiares de Personas con Discapacidad Intelectual, legalmente constituidas e inscritas en el Registro Nacional de las Personas con Discapacidad.

k) Un representante elegido entre los miembros de las asociaciones de Familiares de Personas con Discapacidad de Conducta, legalmente constituidas e inscritas en el Registro Nacional de las Personas con Discapacidad.

l) Un representante de la Federación Deportiva Especial.

El CONADIS formulará, implementará y ejecutará programas específicos con cada uno de los sectores no comprendidos en la conformación del Consejo Nacional.

El REGLAMENTO DE LA LEY N°29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD el DECRETO SUPREMO Nº 002-2014-MIMP, establece en el Artículo 1º.- Objeto. La presente norma tiene como objeto establecer las disposiciones reglamentarias de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer las condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

El artículo 1° de la Constitución Política del Perú establece 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 7º 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; y que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada mediante Resolución Legislativa Nº 29127 y ratificada con Decreto Supremo Nº 073-2007-RE, 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.

A tal fin los Estados Partes 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, tomar las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad, tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad, abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a los dispuesto e ella; tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discriminen por motivos de discapacidad; emprender o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costa para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el desafío

universal en la elaboración de normas y directrices; emprender o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible; proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo; promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos. (MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL, 2009).

Que, la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se aprobó 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; Que, la Décima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29973 faculta al Poder Ejecutivo a llevar a cabo la

reglamentación de la citada Ley; Que, mediante Decreto Supremo Nº 027-2007-PCM, se establecen como Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, en relación a la persona con discapacidad, 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 con discapacidad; que, con el Decreto Legislativo Nº 1098 se aprobó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, estableciéndose dentro de su ámbito de competencia, entre otros, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad; que, el artículo 14º de la Ley Nº 29973, dispone que previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad, las autoridades de los distintos sectores y niveles de gobierno tienen la obligación de realizar consultas con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad; que, el artículo 14º del “Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de

Normas Legales de Carácter General" aprobado por Decreto Supremo Nº 001-2009-JUS, señala que las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales;

Que, en tal sentido, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, atendiendo a la excepción contemplada en el artículo 14º de la Ley Nº 29973 y contando previamente con la participación de representantes de los diferentes sectores del Gobierno Central así como con los aportes de organizaciones que representan personas con discapacidad, ha formulado el Reglamento de la Ley Nº 29973, con la finalidad de lograr, en condiciones de igualdad, el desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de las personas con discapacidad, a través de la promoción y protección de sus derechos; De conformidad con el inciso 8) del artículo 118º de la Constitución Política del Perú, la Ley Nº 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo Nº 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Ley Nº 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad.

Se dispone en el artículo 1° que el Objeto de la presente norma tiene como objeto establecer las disposiciones reglamentarias de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer las condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

En tal sentido considero que la Marina de Guerra del Perú, entidad del estado, con característica castrense, en todo ámbito, se circunscriba al respeto del derecho a no ser discriminado de sus miembros que padecen de alguna discapacidad, en tanto que su desventaja adquirida no otorga ningún tipo de diferencia ante los demás.

### 1.2.2. El Reglamento de Capacidad Psicosomática de los Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú.

En la Marina de Guerra del Perú con Resolución de la Comandancia General Nº 0973-97-CGMG de fecha 19 de noviembre de 1997, se aprobó el Reglamento de Capacidad Psicofísica y Psicosomática de los Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú, RECASIF-13501, EDICIÓN 1997,

que en el capítulo I Generalidades Sección I aspectos general menciona como objetivo. “El presente reglamento establece las normas y procedimiento técnicos para realizar los exámenes de capacidad psicosomática del Personal Superior, Subalterno y Marinería de la Marina de Guerra del Perú; así como determinar las causas generales y específicas de inaptitud para el Personal Postulante que ingresa al servicio de la Institución; fijando los grados de aptitud para el servicio naval y las causas de inaptitud psicosomática y/o discapacidad para la permanencia en situación de actividad del Personal Militar con arreglo de ley.

Lo cual considero que ni los servicios de salud en la Marina de Guerra del Perú, permiten otorgar la recuperación debida ante una discapacidad, a los miembros navales que por servir al país 0acaecen en cualquier situación; y en muchas oportunidades dictan informes de salud que terminan por eliminarlo de la institución debido a que consideran que dicha enfermedad o situación de salud fue adquirido “FUERA DEL SERVICIO”, causando un grave perjuicio, en tanto no se ha tenido por presente el derecho a no ser discriminado que la constitución le provee, o en otras oportunidades no le otorgan el grado de discapacidad ante el cumplimiento de sus funciones.

De acuerdo el Reglamento de Capacidad Psicofísica de los Servicios de Sanidad de la Marina de Guerra del Perú (RECACIF-13501 EDICION 1991), menciona que para la

permanencia en el servicio activo de la Marina de Guerra del Perú se considera las siguientes definiciones:

**APTO (A):** Comprende al Personal en que se comprueba integridad Psicofísica establecidas en el presente Reglamento, y que por lo tanto está en condiciones de realizar todas las actividades Navales en cualquier región o clima, en tiempo de Guerra o de Paz, y de acuerdo a su grado y especialidad.

Considero que en este extremo de aptitud del personal de la Marina de Guerra del Perú, debe ponerse énfasis en las causas de discapacidad por enfermedad o salud.

**APTO CONDICIONAL (AC):** Personal que sufre lesión o enfermedad que lo limita o incapacita temporalmente, siendo posible su recuperación total en un plazo no mayor de DOS años de acuerdo a lo establecido en el Artículo 302 (c) del PERSUPE-13006 y Artículo 27 del D.S. Nº003-82-CCFA. La recuperación aludida puede seguir los siguientes estados evolutivos.

ENFERMO HOSPITALIZADO: Paciente que en fase aguda necesariamente debe estar internado para recibir tratamiento.

ENFERMO AMBULATORIO: Paciente que habiendo superado la fase aguda de su enfermedad o lesión que ya requiere guardar reposo en cama y siempre que no exista riesgo para su propia salud o la de sus familiares podrá ser autorizado a continuar su tratamiento en forma ambulatoria en su domicilio tiempo no mayor de 90 días.

ENFERMO EN TERAPIA OCUPACIONAL: Paciente que habiendo superado las fases de hospitalizado y ambulatorio con buena evolución clínica, pero que aún necesita completar su tratamiento, podrá ser autorizado a desempeñar labores en los Centros Médicos Navales o en otras Dependencias que la Junta de Sanidad recomienda, en jornadas de CUATRO (04) horas diarias en labores que no demanden esfuerzo físico, sin cubrir guardias ni efectuar comisiones, hasta que se determine su nueva situación en un periodo no mayor de SEIS (06) meses.

Considero, que la institución – la Marina de Guerra del Perú, debe implementarse de personal y material médico especializados a efectos de recuperar o solucionar el grado de salud que padece el personal naval; asimismo debe limitarse los horarios de labores.

**APTO LIMITADO (AL):** Personal que después de haberse recuperado de una afección aguda, su actividad debe circunscribirse únicamente a Dependencias de tierra en el área de Lima y Callao y/o Iquitos para personal de la V Zona Naval de manera definitiva.

Asimismo, personal que en acción de armas, acto del servicio o a consecuencia de los mismos, sufre lesión, enfermedad, secuelas o pérdida de un órgano par, con función completa de otro, que limitan su capacidad en forma definitiva, pero que al ser rehabilitados con prótesis o sin ellas, no estando

psíquicamente afectado, ni el rostro deformado, puede ser reubicado para desempeñarse en cualquier actividad que su capacidad residual lo permita, no necesariamente en su especialidad, siempre y cuando el Instituto lo necesite y el interesado exprese voluntariamente su deseo de continuar en actividad.

Comprende también al Personal Naval infectado con el Virus de Inmundo Deficiencia Humana (VIH), en condición de asintomático, que no estuviera afectado con el Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (SIDA).

Para lo cual propongo la debida atención médica y limitación en los horarios de labores del personal naval, a efectos de lograr la recuperación de salud que padece.

**INAPTO:** Comprende al personal que no puede cumplir con los requisitos psicofísicos que especifica el presente Reglamento y por lo tanto no está en condiciones de desempeñar funciones que el servicio naval lo requiere, inclusive en forma limitada.

En el año 2002 los grados de aptitud, causas y grados de discapacidad psicosomática para la permanencia del personal militar en situación de actividad para el servicio naval se dan de la siguiente manera:

Apto condicional, comprende al Personal Militar que sufre lesión o enfermedad que lo limita o incapacita temporalmente,

encontrándose en tratamiento médico hasta su recuperación total en un plazo no mayor a dos años.

Asimismo, están comprendidos en esta condición el personal Militar Femenino que se encuentra gestando, otorgándole el descanso médico por incapacidad temporal pre y post natal, según la normatividad vigente.

La recuperación aludida puede seguir los siguientes estados evolutivos:

Personal Militar hospitalizado que es el paciente en fase aguda de enfermedad o lesión que al término del tratamiento se realizará una Junta de Sanidad. Para el personal militar en tratamiento ambulatorio paciente que habiendo superado la fase aguda de su enfermedad o lesión y que ya no requiere guardar reposo.

Para el personal militar en terapia ocupacional es el paciente que habiendo superado las fases de hospitalizado y de tratamiento ambulatorio, con buena evolución clínica, pero que aún necesita completar su tratamiento, podrá ser autorizado a desempeñar labores en los hospitales y policlínicos navales o en su dependencia según determinación de la Junta de Sanidad del Instituto en labores que no demanden esfuerzo físico, sin cubrir guardias, ni efectuar comisiones hasta que se determine su nueva situación mediante Junta de Sanidad del Instituto respectiva.

De no ser posible su recuperación al termino de los dos años el paciente será sometido a una evaluación por la junta de sanidad del instituto que determinará su estado actual, diagnostico, tiempo de tratamiento y recuperación emitiendo las conclusiones y recomendaciones mediante acta así como determinando su aptitud para el servicio naval.

Los grados de aptitud para el servicio activo, se calificaran en función de las secuelas originadas por alguna afección o enfermedad y no en función de la enfermedad misma cuando esta fue tratada.

La Junta de Exámenes de Capacidad Psicosomática es la encargada de efectuar los exámenes de capacidad psicosomática, evaluar y emitir resultados para el ingreso de personal postulante al servicio activo, así como la permanencia, promoción, cambio de colocación o para postular a una calificación durante el servicio activo del personal de la Marina de Guerra del Perú.

Por lo que considero que los servicios de salud de la Marina de Guerra del Perú, ante las situaciones de salud que declaran como “APTO CONDICIONAL” o “APTO LIMITADO”, sean efectuados a cabalidad dentro de los protocolos se servicio y carácter castrense que el personal está expuesto, y recomendando descansos médicos o labores que se ajusten a las capacidades de salud permisibles, las que deben ser de obligatorio cumplimiento por la propia institución, ante lo cual se propone una norma que regule los horarios de servicios.

## 1.3. LEGISLACION COMPARADA

En la Declaración y Programa de Acción de Viena se afirma "la responsabilidad de todos los Estados, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, de fomentar y propiciar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos".

El Comité de los Derechos del Niño expresó su preocupación en el caso de que el Estado parte deje en manos de las organizaciones de la sociedad civil la prestación de los servicios sociales previstos en la Convención, especialmente en la esfera del cuidado y la educación de los niños, lo que puede afectar a su situación como "principal responsable de la realización de los derechos garantizados por la Convención."

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (el CEDAM) en la Observación General Nro.19 sobre Violencia contra la Mujer, señaló que, en virtud del derecho internacional y de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, “los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas. En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de

actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización.

El Perú, no ha sido la excepción en acogerse a distintos pactos y convenciones internacionales, los cuales forman parte de nuestra legislación, por lo que la Marina de Guerra del Perú, como cualquier institución o persona natural o jurídica deben respectar a la persona o grupo, sin ejercer sobre este ningún acto discriminatorio, más aun si se trata de un trabajador que dispone de sus servicios a la nación.

## 1.4. EXPERIENCIAS EXITOSAS

Considero que, de la experiencia adquirida por aplicar el Reglamento se desprende que es necesario incorporar al mismo, entre otros, acciones y conceptos vertidos en dispositivos legales vigentes sobre temas de Tuberculosis, Pensiones, Situación Militar del Personal Superior y Subalterno, goce del derecho de Descanso Pre Natal y Post Natal para el Personal Militar Femenino, VIH/SIDA, Enfermedades de Trasmisión Sexual y Seguro de Vida respectivamente. Asimismo, la toma obligatoria de Exámenes Especiales y Vacunas epidemiológica al Personal Postulante a las Escuelas de Formación o Personal que ingresa al Servicio Militar en condición de Voluntario o reingresa a prestar servicios a la

Institución como Militar, así como, para la admisión de postulantes al Curso de Calificaciones de Aviación Naval.

Considero que es necesario editar una nueva publicación, a fin de hacerla concordante con los dispositivos legales vigentes ya enunciados, reemplazando terminologías y conceptos vertidos que guardan relación entre sí con otras disposiciones internas y no se varié el alcance de dicho Reglamento.

Es necesario tener en consideración las experiencias exitosas siguientes:

L17
07/03/12

RESOLUCION DE LA COMANDANCIA GENERAL DE LA MARINA
R/CGM. Nº 0361-2012 CGMG
FOLIO 0397-0398

4039

DIPERADMON REG. PERSUPE
Fecha:
Nº Folio
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Capitán de Fragata
Oficial Secretario de la Secretaría de la Comandancia General de la Marina
Sergio TARNA Rodríguez
00910181

Capitán de Fragata
Secretario de la Dirección General de Personal de la Marina
Cristian PONCE Linera
00910177

16 ABR. 2012

BAJA

CONFIDENCIAL

# Resolución de la Comandancia General de la Marina

Visto el Oficio P.200-0904 (C) del Director General del Personal de la Marina, de fecha 10 de abril del 2012, referente al pase a la Situación Militar de Retiro por la causal "Enfermedad o incapacidad psicosomática", de la Teniente Segundo SN.(O) Mónica Patricia BALLADARES Quintana;

**CONSIDERANDO:**

Que, según Acta de Junta de Sanidad Nº 1055-2011 de fecha 4 de noviembre del 2011, la Teniente Segundo SN (O) Mónica Patricia BALLADARES Quintana, presenta los diagnósticos de Fractura por Estrés Cadera Izquierda (Operada y Consolidada) CIE-10 (M84.3), Pérdida Funcional Moderada de la cadera izquierda CIE-10 (T93.1), Osteoartrosis Incipiente Cadera Izquierda CIE-10 (M16), Espondiloartrosis Columna Lumbar CIE-10 (M47), Retoescoliosis Dorsolumbar CIE-10 (M51.0), Genuvalgo Bilateral CIE-10 (M21.0), Síndrome Patelofemoral Izquierda CIE-10 (M22.2), Condromalacia Rotuliana Grado HI CIE-10 (M94.2), Hiperlordosis Lumbar CIE-10 (M.40.5), Depresión Leve Moderada CIE-10 (F32.1) y Cicatriz en Tercio Medio Labio Mayor Izquierdo CIE-10 (T94.1), no encontrándose apta para el Servicio Naval, recomendándose sea dada de Alta en el grado de aptitud "INAPTO", de conformidad a lo establecido en el Capítulo IV, Sección III, Artículo 434° del Reglamento de Capacidad Psicosomática de los Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú (RECASIC-13501);

Que, la citada Junta Permanente Técnico Legal mediante Acta Nº 056-2009 de fecha 7 de Julio del 2009, ha señalado que la dolencia presentada por la mencionada Oficial Subalterno tiene como origen de la afección, a consecuencia del servicio;

Que, con Oficio P.200-0215 (C) de fecha 9 de febrero del 2012 del Comandante General de la Marina dirigido al Presidente del Consejo de Investigación "B" para Oficiales Subalternos, se dispone la convocatoria del referido Consejo, a fin de emitir pronunciamiento respecto a la situación en el servicio de la citada Oficial Subalterno;

Que, el Consejo de Investigación "B" para Oficiales Subalternos según Acta Nº 01-2012 (C) de fecha 7 de marzo del 2012, ha recomendado pasar a la Situación Militar de Retiro por la causal "Enfermedad o incapacidad Psicosomática", a la Teniente Segundo SN.(O) Mónica Patricia BALLADARES Quintana, en atención al grado de aptitud "INAPTO" para el Servicio Naval y origen de la afección, determinados por la Junta de Sanidad;

Que, el Articulo 48° de la Ley Nº 28359 - Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, establece que el pase a la Situación Militar de Retiro por la causal "Enfermedad o Incapacidad Psicosomática", se produce cuando el Oficial esté completamente incapacitado para el servicio, después de haber transcurrido

ES COPIA FIEL
Capitán de Fragata
Oficial Secretario de la Direccion General
del Personal de la Marina
Christian PONCE Licera
00914174

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Capitán de Fragata
Oficial Secretario de la Secretaría
de la Comandancia General de la Marina
Sergio CARMA Rodríguez
00911321

DOS (2) años de tratamiento, previo informe del organismo de sanidad respectivo informe de recomendación del Consejo de Investigación y aprobación del Comandante General de la respectiva Institución Armada;

Que, el Artículo 2° del Decreto Legislativo N° 737 modificado por la Ley N° 25413 de fecha 10 de marzo de 1992, establece que los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional que sufren invalidez total y permanente en Acto, con Ocasión o como Consecuencia del Servicio, serán promovidos económicamente al haber de la clase inmediata superior cada CINCO (5) años, a partir de ocurrido el evento invalidante, hasta el grado máximo de Capitán de Navío;

Que, el Artículo 1° y 2° de la Ley N° 29420, Ley que fija el monto para el beneficio de seguro de vida o compensación extraordinaria para el personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú y el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú o a sus Beneficiarios, establecen un seguro de vida o compensación extraordinaria consistente en QUINCE COMA CUARENTA Y NUEVE (15,49) Unidades Impositivas Tributarias, (UIT), que se otorga al personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú o a sus beneficiarios, según sea el caso, que pase a la Situación Militar de Retiro por invalidez total y permanente por "acción de armas", consecuencia del servicio o con "ocasión del servicio";

Que, el numeral 3 de la sétima Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, deja sin efecto todas las disposiciones legales o administrativas que establecen mecanismos de referencia o indexación, debiendo percibirse en los mismos montos de dinero recibidos actualmente la remuneraciones, bonificaciones, beneficios, pensiones, dieta y en general toda cualquier otra retribución por cualquier concepto de los trabajadores y pensionistas del Estado;

Que, la Ley N° 23694, modificada por el Decreto Ley 25964, autoriza al Poder Ejecutivo a adjudicar viviendas, al Personal de las Fuerzas Armadas que resulta con invalidez permanente y absoluta, ocasionada en cumplimiento del deber;

Que, el Decreto Supremo N° 039-97-DE/CCFFAA de fecha 25 de junio de 1997, norma lo relativo al Fondo de Seguro de Retiro para el Personal Superior de las Fuerzas Armadas;

Que, el artículo 5° concordante con el Artículo 44° de la Ley N° 28359 - Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, determina que el pase a la Situación Militar de Retiro del Oficial Subalterno es dispuesto por Resolución de la Comandancia General de la Marina;

Que, en el mismo sentido, el sub-inciso 1 del inciso C) del artículo 1°, del Decreto Supremo N° 024-2009 DE/SG de fecha 19 de noviembre del 2009, establece dentro de la jerarquía y el uso de las normas de carácter administrativo, que los Ascensos y Cambios de Situación Militar de los Oficiales Subalternos, se aprobarán por Resolución de la Comandancia General de la Marina;

Estando a lo recomendado por el Consejo de Investigación "B" para Oficiales Subalternos y por el Director General del Personal de la Marina;

N DE LA COMANDANCIA
ERAL DE LA MARINA
N° 0361-2012 CGMG
IO 0398

16 ABR. 2012

ES COPIA FIEL
Capitán de Fragata
Oficial Secretario de la Direccion Gene
del Personal de la Marina
Christian PONCE Licera
09914174

DIPERADMON REG. PERSUPE
Fecha: _____ N° Folio
Firma: _____

SE RESUELVE:

1.- Pasar a la Situación Militar de Retiro, a la Teniente Segundo SN.(O) Mónica Patricia BALLADARES Quintana, CIP. 01053334 y DNI. 09859872, por la causal "Enfermedad o Incapacidad Psicosomática", por afección contraída a "consecuencia del servicio", a partir de la fecha de expedición de la presente Resolución, por presentar lesión que reviste invalidez total y permanente para el servicio activo.

2.- Abonar por única vez a la citada Oficial Subalterno la "Indemnización de Cesación" que corresponde percibir al pasar a la Situación Militar de Retiro, por la causal "Enfermedad o Incapacidad Psicosomática".

3.- Promover económicamente a la citada Oficial Subalterno cada CINCO (5) años a la clase inmediata superior, a partir de la fecha en que se produjo el acto invalidante, hasta el grado de Capitán de Navío.

4.- Otorgar a la mencionada Oficial Subalterno el Seguro de Vida, equivalente a CINCUENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS TREINTA Y OCHO CON 50/100 NUEVOS SOLES (S/. 56,538.50).

5.- Encargar a la Dirección de Bienestar el trámite administrativo de beneficios que corresponda de acuerdo al Reglamento de la Ley N° 23694, aprobado por Decreto Supremo N° 037-84-VC, de fecha 10 de agosto de 1984.

6.- Autorizar a la citada Oficial Subalterno a efectuar los trámites correspondientes ante el Fondo de Seguro de Retiro y Cesación.

7.- Descontar de sus beneficios sociales y/o pensionarios, a través de la Dirección General de Economía de la Marina, las deudas pendientes que hubiera contraído con entidades de la Marina de Guerra del Perú que otorgan créditos y/o préstamos.

Regístrese y comuníquese como Documento Oficial Confidencial (D.O.C.).

José CUETO Aservi
Almirante
Comandante General de la Marina

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Capitán de Fragata
Oficial Secretario de la Secretaría
de la Comandancia General de la Marina
Sergio CARMA Rodríguez
09910181

Copia: Dir.Gral.Pers.Mar.
Dir.Gral.Edu.Mar.
Dir.Gral.Eco.Mar.
Jef.Dpto.Pers.Sup.
Dir.Ejec.Fdo.Seg. Ret. y Ces.
Jef.Ofic.Gral.Admon.

# CAPITULO II

# MARCO METODOLOGICO

## 2.1. El Problema

El problema objeto de estudio se denominó "**CASOS DE DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERU DURANTE EL AÑO 2014",** debido a los constantes actos discriminatorios por la falta de consideración a los efectivos de la Marina de Guerra del Perú, que sufren discapacidad mientras permanezcan en situación de actividad.

Los actos discriminatorios se conciben en la falta de profesionalismo de parte del personal de la Marina de Guerra del Perú, al no respetar los derechos inherentes, inviolables e irrenunciables de los mismos miembros de dicha entidad que padecen de alguna discapacidad.

En el Perú se ha dictado la Ley 29973, que entre otras disposiciones establece el respeto irrestricto de los derechos fundamentales y preferentes de quienes sufren de alguna discapacidad, sin embargo se vienen incumpliendo por parte de personal de la Marina de Guerra del Perú, dado que no se toma en consideración y se da la misma capacidad de desempeño laboral a los efectivos discapacitados con los que no sufren de ella.

Este problema tiene como base la legislación supranacional (Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención Americana de Derechos Humanos, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, etc.), las cuales deben de ser aplicables frente a los atropellos que se cometen en agravio de las personas con discapacidad.

Se considera que debe atenderse o establecer criterios idóneos de atención por parte del comando de la Marina de Guerra del Perú para con los efectivos que sufrieron una discapacidad en cumplimiento a sus labores funcionales o fuera de ella.

### 2.1.1. Selección del Problema

Este problema fue seleccionado teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Se tuvo acceso a los datos relacionados al problema.

b) Su solución contribuyó a resolver otros problemas

c) Se propuso Mecanismos de Solución.

d) Existió una marcada incidencia social.

e) Se advirtió impacto negativo en las personas con discapacidad. **(Ver anexo 1 y 3).**

### 2.1.2. Antecedentes del Problema

**a. ¿Desde cuándo existe o se tienen referencias sobre este tipo de problema?**

**En el mundo:**

**España:**

Antecedente indirecto constituyó, la tesis doctoral desarrollada por ISRAEL BIEL PORTERO, Universitat Jaume, Castellón – España, 2009; referente al tema de **"Los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Marco Jurídico Internacional Universal y Europeo";** Que concluye El modo de concebir la discapacidad ha determinado la respuesta que la sociedad ofrece a aquella, y consecuentemente, la forma en que el Derecho la ha regulado. Desde un modelo individual de la discapacidad, basado en las limitaciones funcionales de la persona, se ha evolucionado hacia un modelo social de la misma, que concibe la discapacidad como una creación del entorno, resultado de la interacción de la persona con las estructuras sociales. La aceptación del modelo social implica separar el problema de la discapacidad de las circunstancias médicas de cada individuo para enfocarlo en las circunstancias sociales y del entorno que le rodean. Por tanto, como causante

de su marginación y su exclusión, la sociedad debe ser responsable de adaptar sus estructuras a las personas con discapacidad, quienes han de ser consideradas como sujetos, y no como meros objetos de protección.

Este cambio de modelo se ha visto reflejado en el Derecho, y especialmente en el Derecho internacional. Desde las últimas décadas, las principales organizaciones internacionales, guiadas por los trabajos de Naciones Unidas, han dedicado parte de sus esfuerzos a proteger y promover los derechos y libertades de las personas con discapacidad. Actualmente, podemos afirmar la existencia de una verdadera perspectiva de derechos humanos de la discapacidad.

Desde un punto de vista estrictamente teórico, las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos y libertades que cualquier otro ser humano, por lo que no debiera ser necesario articular un reconocimiento y una protección específica de los mismos. No obstante, las barreras sociales, políticas, jurídicas, culturales y económicas impuestas por la sociedad hacen que estas personas encuentren especiales dificultades para poder ejercer esos derechos que, además, les son negados o violados con mayor frecuencia que a las demás personas.

Más que un grupo hipotéticamente vulnerable, las personas con discapacidad constituyen un grupo sistemáticamente vulnerado en sus derechos humanos. Pese a esta realidad, los tratados de derechos humanos apenas han tenido en consideración a las personas con discapacidad, salvo en contadas ocasiones. Además, la ausencia de un instrumento específico de naturaleza vinculante dirigido a ofrecer una protección cualificada de sus derechos, les ha ocasionado una desventaja legal respecto a otros grupos de personas, dificultando aún más el respeto y el ejercicio de los mismos. Este abandono se ha extendido sobre

los órganos de vigilancia de los derechos humanos, quienes sólo a partir de etapas recientes han comenzado, al ejercer sus funciones, a tener en consideración la especificidad de quienes tienen una discapacidad.

Conscientes de esta situación, las diversas organizaciones con competencias al respecto comenzaron a prestar una atención específica a las personas con discapacidad, principalmente a través de la adopción de diversos instrumentos no vinculantes, más orientados a la promoción que a la protección de sus derechos humanos. Tras un análisis histórico de sus actuaciones, se puede apreciar con relativa nitidez el tránsito desde el modelo individual hacia el modelo social de la discapacidad, y su actual configuración como cuestión de derechos humanos. Este proceso se ha visto enriquecido y reforzado por las sinergias generadas entre dichas organizaciones.

En el marco jurídico universal, aun cuando las Naciones Unidas se interesaron por determinados aspectos relacionados con la discapacidad prácticamente desde su origen, sólo a partir de la década de los setenta comenzaron el proceso de especificación de los derechos humanos por razón de la misma. No obstante, siempre que lo hicieron fue a través de instrumentos sin valor jurídico vinculante, cuya efectividad era más simbólica que real.

Fue la evolución en la concepción social de la discapacidad la que motivó la aparición de nuevas normas que, sucediéndose unas a otras desde un punto de vista material, fueron ofreciendo cada vez mejor respuesta jurídica a la discapacidad. Así, por ejemplo, las *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* de 1993 se convirtieron en referencia internacional para la protección de los derechos de estas personas. Además, en diversas ocasiones esta producción jurídica se vio acompañada de iniciativas de

naturaleza promocional, que han contribuido a dotar de visibilidad a los trabajos de la Organización y, por supuesto, a las propias personas con discapacidad.

Sin embargo, la ausencia de un tratado específico sobre discapacidad limitaba enormemente la efectividad de los derechos en los que las Naciones Unidas venían trabajando con creciente intensidad. Por ese motivo, la adopción y posterior entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad constituye uno de los acontecimientos más importantes de cuantos han tenido lugar en relación con los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Por otra parte, también algunas organizaciones y organismos integrantes del sistema de Naciones Unidas han trabajado de forma específica al respecto. La OIT, que ha incluido a las personas con discapacidad en sus regulaciones ya desde la primera mitad del siglo pasado, ha prestado una atención especial a su readaptación profesional. Como consecuencia de la misma, la Organización adoptó en 1983 el Convenio 159 sobre *la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas*, que fue el primer y durante un tiempo, el único tratado internacional específicamente dirigido a promover y proteger los derechos de estas personas. También para otras organizaciones, como la Organización Mundial de la Salud o la UNESCO la discapacidad ha ocupado un lugar destacado en sus programas de trabajo, sobre todo en el ámbito de la cooperación técnica.

En el marco jurídico europeo, el Consejo de Europa ha desarrollado una labor continua en aras de una mejor protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Los tratados europeos de derechos humanos se han referido de forma dispar a estas personas. Así, en el Convenio Europeo de

Derechos Humanos, no sólo no se reconocen derechos específicos por razón de discapacidad, sino que incluso se limitan a tenor de lo dispuesto en su obsoleto artículo 5.1.e). No obstante, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha subsanado esta omisión a través de su jurisprudencia, ofreciendo una respuesta específica a la situación de estas personas, aunque de una manera no del todo satisfactoria. La reciente entrada en vigor del Protocolo núm. 12, que prohíbe la discriminación de forma independiente a las demás disposiciones del Convenio va a facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la jurisdicción del Tribunal, y por tanto, a incrementar la protección de sus derechos.

Tanto la Carta Social Europea como la Carta revisada incluyen, además de diversas referencias, un artículo específicamente dirigido a las personas con discapacidad, si bien con un enfoque muy diferente. Sobre la base del modelo social de la discapacidad, la Carta Social Europea revisada mejora y amplía la arcaica redacción del artículo 15 de la Carta de 1961. Además, pese a las limitaciones derivadas de su naturaleza no jurisdiccional, el Comité Europeo de Derechos Sociales viene desarrollando una impecable labor en la aplicación y la interpretación del precepto, mostrándose a la vanguardia de los últimos avances en materia de discapacidad.

A través de las numerosas recomendaciones y resoluciones que el Comité de Ministros y la Asamblea Parlamentaria han adoptado en materia de discapacidad se aprecia la evolución hacia el modelo basado en el reconocimiento de derechos. La mayor parte de las normas adoptadas por el Comité de Ministros se circunscribieron, desde un principio, al régimen jurídico del *Acuerdo Parcial en el campo de lo social y la salud pública*. Con el paso de los años, el número de Estados parte del Acuerdo se ha ido ampliando, a la vez que algunas de las actuaciones más

relevantes se han extraído de dicho régimen, con la finalidad de dotarlas de un alcance general. En la actualidad, el Plan de Acción para las personas con discapacidad (2006-2015) es el instrumento sobre el que se configura la nueva estrategia de la organización en el ámbito de la discapacidad.

En el marco comunitario, las instituciones europeas han incrementado de forma progresiva su interés por la situación de las personas con discapacidad. En sus trabajos puede apreciarse con claridad la transición desde el modelo tradicional de la discapacidad, hacia el modelo social de la misma. Superada una primera etapa de corte paternalista, en la que las actuaciones se dirigieron casi exclusivamente a lograr la rehabilitación profesional de los ciudadanos con discapacidad, la Unión Europea ha apostado por una estrategia basada en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, reconociendo derechos subjetivos y promulgando un amplio número de programas y políticas dirigidos a eliminar las barreras a la participación de aquellos ciudadanos.

De hecho, el modelo comunitario de la discapacidad se define a través de dos características principales. En primer lugar, por las limitaciones en las actuaciones comunitarias, que han estado condicionadas por las competencias atribuidas en cada momento histórico a las Comunidades Europeas. Ello justifica que, al carecer de una base jurídica expresa en el ámbito de la discapacidad, las instituciones hayan centrado sus esfuerzos en materias como el empleo, los transportes o la sociedad de la información. Y en segundo lugar, por ser un modelo que, sobre todo si lo comparamos con otras organizaciones, se ha singularizado por una peculiar armonización entre el reconocimiento de derechos y el desarrollo de políticas.

Con la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se inicia una nueva etapa para

estas personas. La Convención es un instrumento extenso y técnicamente avanzado, que consagra con valor convencional el modelo social de la discapacidad y la perspectiva de derechos humanos. En ella se regulan con destacado detalle los derechos de los que son titulares las personas con discapacidad, así como las obligaciones generales y específicas de los Estados respecto de aquellas. No es posible afirmar que estos derechos sean nuevos, pues todos ellos habían sido reconocidos previamente en instrumentos de diversa naturaleza, pero sí que otorga carácter convencional, y por tanto vinculante, a diversos derechos que carecían de aquél, como el derecho a la accesibilidad, el derecho a la movilidad personal, o el derecho a derecho a vivir de forma independiente y ser incluido en la comunidad. Asimismo, la Convención crea un mecanismo de vigilancia específico el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que, si bien se regula parcialmente en el propio texto, sus funciones más importantes fueron incluidas en un Protocolo adicional.

En tanto las personas con discapacidad no se encuentran, ni *de iure* ni *de facto* en una situación de igualdad real con las demás personas, las medidas positivas constituyen cada vez más una herramienta de reconocida eficacia para la equiparación de sus oportunidades. Además, las personas con discapacidad cuentan con un medio específico para garantizar su participación e independencia, como son los ajustes razonables, cuya realización se configura en la normativa internacional como derecho subjetivo, equiparando incluso su denegación injustificada con la discriminación por razón de discapacidad.

**Argentina:**

Antecedente indirecto constituyó, la tesis de maestría desarrollada por MARIA SILVIA VILLAVERDE, de la

Universidad Nacional de Lanús Argentina, 2013; referente al tema de **“Derechos Humanos de las personas con Discapacidad mental e intelectual”;** donde señala que: El Estado es el responsable primordial de promover, proteger y hacer efectivos todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

La responsabilidad internacional de los Estados, como cuestión básica del derecho internacional de los derechos humanos, se ha desarrollado progresivamente con eje en la efectividad, como respuesta del derecho a la creciente importancia otorgada a la protección de la dignidad humana en la escala de necesidades y aspiraciones de la humanidad.

La efectividad concentra en la actualidad todos los esfuerzos del sistema global de protección de los derechos humanos, integrado por los sistemas locales y transnacionales, tanto el universal como los regionales. Por ello, la responsabilidad de garantizar los derechos humanos impone obligaciones a tres niveles: respetar, proteger y hacer efectivos esos derechos.

En la actualidad, los Estados tienen la obligación jurídica general de respetar y garantizar el disfrute efectivo de todos los derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados.

Asimismo es el Estado el responsable de velar por que los actores privados no menoscaben los derechos.

**Guatemala:**

Antecedente indirecto constituyó, la tesis de grado, desarrollada por LILIAN HERMINIA HERNANDEZ DE CID, Universidad Nacional de San Carlos de Guatemala, 2007; referente al tema de **“Los profesionales con discapacidad física y la necesidad de su protección en el código de trabajo guatemalteco”;** que considera que: Las discapacidades suelen

ser consecuencia de accidentes, enfermedades o anomalías congénitas, por lo que la rehabilitación con frecuencia comienza por una intervención quirúrgica y unos servicios médicos adecuados.

Así, por ejemplo, en el caso de un problema cardiaco puede ser necesaria una intervención. En otros casos el tratamiento puede estar dirigido a reducir los efectos de una artritis, a recuperar la funcionalidad perdida a causa de un infarto, a tratar los problemas de movilidad como consecuencia de una parálisis cerebral, a reducir la frecuencia de ataques epilépticos, a minimizar los efectos de una afección pulmonar, a enseñar a personas con problemas de expresión verbal, a los sordos a leer a través de los labios o a percibir de forma adecuada los sonidos a través de audífonos, o a enseñar a invidentes a leer con el sistema Braille.

Los servicios médicos también engloban la colocación de prótesis (piernas artificiales para amputados, sillas de ruedas para paralíticos o muletas para personas con dificultad para andar, entre otras). En algunos casos es necesario asimismo enseñar a estas personas a utilizarlas correctamente.

Los problemas emocionales que pueden ir asociados a una discapacidad no han sido lo suficientemente valorados. La psicoterapia y el asesoramiento laboral pueden ayudar a una persona a sobrellevar los efectos de la discapacidad y de su rehabilitación.

**En el País**

Antecedente indirecto constituyó, la tesis de maestría desarrollada por CARLA VILLARREAL LOPEZ, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima - 2014; referente al tema de **“El reconocimiento de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad mental e intelectual y su**

**incompatibilidad con los efectos jurídicos de la interdicción y la curatela: Lineamientos para la reforma del Código Civil y para la implementación de un sistema de apoyos en el Perú";** que precisa el Igual reconocimiento como persona ante la ley: Este derecho pertenece a todas las personas mujeres y hombres, niños y niñas, ciudadanos y ciudadanas, extranjeros, apátridas, personas con discapacidad, entre otros desde el nacimiento y se pierde sólo con la muerte. Por tanto, todas las personas con discapacidad mental e intelectual tienen derecho a un igual reconocimiento como persona ante la ley.

En este sentido, coincidimos con Fernando Volio y Patricia Cuenca quienes sostienen que es una reafirmación en el marco del principio de la dignidad humana y, no de una concesión de un derecho porque reconoce una situación jurídica preexistente con el objeto de reforzarla.

La Corte IDH ha señalado que el derecho a la personalidad jurídica representa un parámetro para determinar si una persona es titular o no de derechos. Por tanto, implica el reconocimiento de toda persona como sujeto de derechos y obligaciones por lo que la violación de aquel reconocimiento hace a la persona vulnerable frente al Estado o particulares. De este modo, el contenido de este derecho se refiere al correlativo deber del Estado de procurar los medios y condiciones para que la personalidad jurídica pueda ser ejercida libre y plenamente por sus titulares o, en su caso, la obligación de no vulnerar dicho derecho. Por ejemplo, una afectación del reconocimiento de la personalidad jurídica de las personas con discapacidad mental es la denegación de documentos de identidad en centros de salud mental porque mantiene a estas personas en un limbo legal en el que, si bien existen y están en un determinado contexto social, su existencia misma no es jurídicamente reconocida por el Estado.

En consecuencia, se puede afirmar que el reconocimiento de la personalidad jurídica es condición *sine qua non* para el goce y ejercicio de todos los derechos. En esta línea, coincidimos con Francisco Bariffi cuando señala que “la condición de persona es la puerta de acceso a la titularidad de los derechos, y la capacidad jurídica, es la puerta de acceso al ejercicio de los mismos”. Precisamente, resulta pertinente enfatizar la distinción entre la capacidad de ser titular de derechos y deberes (personalidad jurídica amparada en el artículo 12 inciso 1 de la CDPD) y, la capacidad de ser titular de derechos y deberes y de poder ejercerlos (capacidad jurídica amparada en el artículo 12° inciso 2 de la CDPD).

**b. Antecedentes Normativos**

**Normas Supranacionales**

En la Declaración y Programa de Acción de Viena se afirma "la responsabilidad de todos los Estados, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, de fomentar y propiciar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos".

El Comité de los Derechos del Niño expresó su preocupación en el caso de que el Estado parte deje en manos de las organizaciones de la sociedad civil la prestación de los servicios sociales previstos en la Convención, especialmente en la esfera del cuidado y la educación de los niños, lo que puede afectar a su situación como "principal responsable de la realización de los derechos garantizados por la Convención."

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (el CEDAM) en la Observación General Nro.19 sobre Violencia contra la Mujer, señaló que, en virtud del derecho internacional y de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, “los Estados

Partes se comprometen a adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas. En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización.

**En el Perú:**

**Constitución Política de 1993**

**Artículo 1°. Defensa de la Persona.**

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

**Artículo 2°. Derechos fundamentales de la Persona.**

Toda persona tiene derecho:

2.-A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

**Ley N° 29973 - Nueva Ley General de la Persona con Discapacidad.**

Su antecedente es la Ley N° 27050 actualmente derogada que adoptó esencialmente el modelo médico rehabilitador utilizando una definición de la discapacidad centrada en las deficiencias y validando un modelo de sustitución en la toma de decisiones y, no reconocía plenamente la capacidad jurídica de las personas con discapacidad mental e intelectual.

En contraste, la Ley N° 29973 - Nueva Ley General de la Persona con Discapacidad, adopta esencialmente el modelo social, reconociendo en su artículo 2º que:

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

Si bien la definición de discapacidad planteada por la ley aborda la interacción de la deficiencia y la barrera, como afirma el Grupo de Trabajo Nacional de Perú para la Red CDPD, es interesante plantear el debate sobre si el cambio de "deficiencias a largo plazo" establecido en la CDPD por "deficiencias de carácter permanente" que introduce la Ley N° 29973, reduce o no el estándar de protección. Al respecto, consideramos que pueden existir deficiencias que sin ser permanentes generen una discapacidad por lo que hubiera sido más idóneo mantener la redacción de la CDPD.

En relación con la concepción de la discapacidad, otro aspecto que es perfectible es el artículo 76° de la Ley N° 29973 pues se presenta como un rezago del modelo médico al señalar como requisito la certificación médica para que las personas con discapacidad puedan registrarse en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad a cargo del CONADIS, descartando una evaluación multidisciplinaria y centrada en las capacidades, de acuerdo al modelo social.

No obstante estas observaciones, la Ley N° 29973 es el avance más significativo en la política pública en discapacidad. En efecto, incorpora los principios de la CDPD como orientadores de las distintas políticas y programas del Estado (artículo 4º) y, crea el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad SINAPEDIS para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas sobre la materia (artículo 72º). De igual manera, un acierto importante es que se especifica el derecho a

la no discriminación por motivos de discapacidad considerando que la denegación de ajustes razonables constituye un acto discriminatorio (artículo 8º).

Otro aspecto a mencionar es la garantía de la accesibilidad, regulada entre el artículo 15º y 25º, en relación a espacios públicos, medios de transporte, información y comunicaciones así como servicios de salud, educación, empleo y justicia. Este tema es importante porque en diversas ocasiones se restringe la capacidad jurídica de las personas con discapacidad alegando que son personas que no pueden manifestar su voluntad, desconociendo la existencia de herramientas alternativas de comunicación.

Por último y en relación directa con el tema de esta tesis, cabe resaltar el artículo 9º de la Ley N° 29973 que dispone:

9.1 La persona con discapacidad tiene capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida, en igualdad de condiciones que las demás. El Código Civil regula los sistemas de apoyo y los ajustes razonables que requieran para la toma de decisiones.

9.2 El Estado garantiza el derecho de la persona con discapacidad a la propiedad, a la herencia, a contratar libremente y a acceder en igualdad de condiciones que las demás a seguros, préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero.

Asimismo, garantiza su derecho a contraer matrimonio y a decidir libremente sobre el ejercicio de su sexualidad y su fertilidad.

Por tanto, es la primera norma de nuestro ordenamiento jurídico que de manera específica reconoce la capacidad jurídica de todas las personas con discapacidad en todos los aspectos de su vida, con especial incidencia en el manejo de los asuntos económicos, el derecho a contraer matrimonio y, a decidir sobre el ejercicio de su sexualidad y su fertilidad. En el mismo sentido,

es valioso lo dispuesto sobre el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluida en la comunidad (artículo 11º), reconocido también por primer vez en una norma interna, así como el derecho a la participación en la vida política y pública (artículo 12º). Precisamente estos son los principales ámbitos en los que las personas con discapacidad mental e intelectual han encontrado barreras para desarrollarse.

Por todo lo expuesto, coincidimos con la Defensoría del Pueblo que afirma que la Nueva Ley General de la Persona con Discapacidad supone un mayor desarrollo de los derechos de este colectivo en relación a lo establecido por la derogada Ley Nº 27050. La nueva Ley N° 29973 es un gran logro en la implementación de la CDPD pues reconoce la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad mental e intelectual y, la importancia de un sistema de apoyo en la toma de decisiones en el marco de un modelo social.

Sin embargo, aún está pendiente la reglamentación de la Ley N° 29973 al igual que de otras normas relevantes en materia de discapacidad como la Ley N° 30150 Ley de protección de las personas con trastorno del espectro autista (TEA); la Ley N° 29535 Ley que otorga reconocimiento oficial a la Lengua de Señas Peruana; la Ley N° 29830 Ley que promueve y regula el uso de perros guías por personas con discapacidad visual y; la Ley N° 29889 Ley que garantiza los derechos de las personas con problemas de salud mental.

**Normas internas:**

En la Marina de Guerra del Perú existe un reglamento que norma las actividades laborales que realiza el personal discapacitado, es preciso mencionar que en este reglamento del año 2002 no especifica los tipos de actividades que deben de

realizar el mencionado personal, es importante indicar que no se ha logrado darle calidad de vida al personal discapacitado que se encuentra con diferentes formas de limitaciones desempeñando sus actividades diarias.

Hay personas con discapacidad que necesitan ayuda en mayor escala en comparación con otros, debido a la diferencia que existe en el sentido de limitaciones o lesión que va en aumento, donde muchos necesitan ser rehabilitados con prótesis o sin ellas a fin de seguir laborando.

a) **El Reglamento de Capacidad Psicofisica y Psicosomatica de los Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú (RECACIC-2002)**

Que dispone en forma general la situación laboral del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, no se ha modificado desde el año 2002.

La forma de discriminación de efectivos militares en las diferentes Unidades y Dependencias de la Marina de Guerra del Perú, se da porque la gran mayoría de efectivos Oficiales y Subalternos desconocen la forma como se debe aplicar los reglamentos y además no están preparados ni académica ni emocionalmente para el trato que deben de tener ante una persona con discapacidad para no llegar a tratos discriminatorias, a veces hasta muy violentas, que ocurren cotidianamente en nuestra Marina de Guerra del Perú. Así, dichas situaciones son resueltas de acuerdo a las perspectivas de cada efectivo que tiene a su mando este tipo de personal en función a la experiencia personal que se considere menos vulnerable, lo que muchas veces produce su reproducción inconsciente, sin percatarse del dolor o daño en los discapacitados que se encuentran laborando ante todos los obstáculos que se presentan.

Los efectivos navales a cargo o responsables asumen que no debe haber discriminación en la Unidades y Dependencias saben que proceder negativamente ante las muestras de discriminación que reciben los discapacitados.

Los procesos de discriminación no son homogéneos en la Marina de Guerra del Perú. En el Hospital Naval de Lima donde se realiza la rehabilitación de la gran mayoría de discapacitados reciben diferentes tratos, existiendo la discriminación que parece más asociada a diferencias a un grado o conocimiento de sus derechos, mientras que en provincia la discriminación en las Unidades y Dependencias sí está directamente más asociada a la rutina de todos los efectivos que se encuentran en la condición de aptos porque están obligados a cumplir rutinas de acuerdo a lo dispuesto por la Dirección General de Personal de la Marina.

La discriminación en nuestra Marina de Guerra del Perú, no se da sólo entre Oficiales y Subalternos, es una práctica común entre los diferentes actores. Así por ejemplo, los subalternos se pueden burlar de otros subalternos discapacitados dándoles órdenes sin medir el grado de sensibilidad de los efectivos que se encuentran en la situación de discapacitados o incluso actitudes de los propios médicos tratantes.

Igualmente, las burlas y otras formas de discriminación entre personal del servicio militar son frecuentes y muy difíciles de manejar por parte de los responsables.

Los discapacitados presentan diferentes formas de impedimento al desplazarse a su centro de labores, lo cual no es tomado en cuenta por los responsables y se exponen a diversas situaciones de riesgo.

En el medio local el Reglamento de Capacidad Psicosomática de los Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú “RECASIC-13501”, menciona que en caso de los miembros

discapacitados de la Marina de Guerra del Perú, su actividad laboral se norma de acuerdo al reglamento que menciona a la persona que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

Para dicho personal su actividad deberá circunscribirse de manera definitiva a dependencias de tierra en el área de Lima y Callao y/o Iquitos para Personal de la Quinta Zona Naval, considerándosele en la Situación de Actividad en Cuadros.

En este punto es pertinente recalcar que ninguna autoridad naval ha tomado conciencia de las deficiencias del presente reglamento, más aun conociendo que va en aumento de efectivos discapacitados que se encuentran con diferentes limitaciones y las actividades laborales no son iguales, esto conlleva a evaluar minuciosamente la norma a fin de proporcionarles mejoría y efectuar cambios urgentes.

**En normas anteriores:**

Durante el año 1991 la Marina de Guerra del Perú creó el Reglamento de Capacidad Psicosomática de los Servicios de Sanidad (RECASIF-13501), en este Reglamento que ha sido creado de acuerdo a la Resolución de la Comandancia General de la Marina Nº 1242-91.CGMG en Lima a los 20 días del mes de noviembre de 1991**,** comprende al personal naval en el que se determina su discapacidad, donde está el estudio realizado y lo menciona como a la persona que después de haberse recuperado de una afección aguda, su actividad debe suscribirse únicamente a Dependencias de tierra en el área de Lima y

Callao y/o Iquitos para personal de la V Zona Naval, de manera definitiva.

Asimismo, personal que en acción de armas, acto de servicio o a consecuencia de los mismos, sufren lesión, enfermedad, secuelas o pérdida de un órgano par, con función completa de otro, que limitan su capacidad física en forma definitiva, pero que al ser rehabilitado con prótesis o sin ellas, no estando psíquicamente afectado, ni el rostro deformado, puede ser reubicado para desempeñarse en cualquier actividad que su capacidad residual lo permita, no necesariamente en su especialidad, siempre y cuando el Instituto lo necesite y el interesado exprese voluntariamente su deseo de continuar en actividad. (Marina de Guerra del Peru-Direccion de Sanidad, 1991)

### 2.1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA

#### 2.1.3.1. Formulación Proposicional del Problema:

En la primera parte de la investigación seleccionada se aprecia **Discrepancias Teóricas**, criterio que permite identificar el problema con respecto a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, en específico del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, amparados constitucionalmente, dado que el personal administrativo de dicha institución castrense desconoce los diferentes planteamientos teóricos aplicables cuando se está ante una situación específica como esta.

En la segunda parte del problema se hace referencia a **Incumplimientos,** que se identifica en el no acatamiento o resistencia a cumplir la Ley N° 29973 y sus modificatorias, concordantes con las normas supranacionales, por parte de personal administrativo y directivo de la Marina de Guerra del Perú, en la distribución de las labores diarias, puesto que pese

a que existe reglamentos internos, estos no han sido tomados en consideración , ya que al personal discapacitado se les impone a cumplir labores idénticas a las que asumen personal que no está en esta condición, llegando al extremo de ser considerados con lesión o enfermedad contraída “FUERA DEL SERVICIO” de la Marina de Guerra del Perú, cuando la mayoría de lesiones o enfermedades son adquiridas en cumplimiento de sus funciones.

#### 2.1.3.2. Formulación Interrogativa del Problema.

El problema se ha formulado interrogativamente mediante las siguientes preguntas:

**Primera parte del problema: Discrepancias Teóricas:**

a) **¿Existen Discrepancias Teóricas referente a los casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú?:** Si, se identifica cuando algunos teóricos conocen y propugnan la aplicación de un planteamiento teórico, tal que (A); y otros hacen lo mismo, pero con otro planteamiento teórico, tal que (B).
b) **Si existe Discrepancias Teóricas ¿Cuáles son?:**
c) **¿Cuáles son las relaciones causales que explican esas Discrepancias Teóricas?:** Los Derechos de las Personas Discapacitadas y la falta de conocimiento o de aplicación por parte del personal de la Marina de Guerra del Perú.
d) **¿Cuál es la finalidad que se busca con “Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014”?:** La debida reglamentación de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.
e) **¿Cómo se debe cautelar los derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú”?:** Se debe cautelar bajo responsabilidad de Ley, con la imposición de nuevas reglamentaciones para el cumplimiento irrestricto de los

derechos fundamentales de personal de la MGP en condición de discapacidad.

**Segunda parte del problema:**

a) **¿Existen Incumplimientos referente a los casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014?:** Si, se identifica cuando el personal administrativo de la Marina de Guerra del Perú no respeta los derechos de personal discapacitado, al momento de distribuir las labores diarias.

b) **Si existió Incumplimientos ¿Cuáles son?:** la Constante discriminación producto del desconocimiento de los derechos de los discapacitados.

c) **¿Cuáles son las relaciones causales que explican esos Incumplimientos?:** Los Derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú y el incumplimiento de las disposiciones legales por parte de personal administrativo de la Marina de Guerra del Perú.

d) **¿Cómo se debe enfrentar los Incumplimientos en los "Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014"?:** con el respecto de los derechos de personal discapacitado.

e) **¿Cuál es el impacto de los Incumplimientos en los "Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014"?:** Social, Jurídico.

### 2.1.4. Justificación de la Investigación

Lo que motivo realizar el estudio de la presente investigación es, la necesidad de proteger al personal militar que se encuentra en condición de discapacidad puesto que no se viene considerando su situación de salud para la distribución de labores diarias acordes a ella mientras permanezcan en actividad, en la Marina

de Guerra del Perú, ante lo cual se debe Reglamentar las labores específicas que debe cumplir a fin de no vulnerar los derechos de los efectivos discapacitados. Pese a que en el año 2002 se dio El Reglamento de Capacidad Psicofisica y Psicosomatica de los Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú, donde considera algunos criterios de aptitud para cumplir con las funciones.

### 2.1.5. Limitaciones de la Investigación

**a.** Esta investigación se centró en el estudio de los "**Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú Durante el Año 2014"**

**b.** El investigador contó con una disponibilidad de tiempo limitado.

**c.** Se tuvo poca accesibilidad a material de investigación por parte de la Marina de Guerra del Perú.

**d.** Se contó con deficiente presupuesto para la elaboración de la presente investigación.

## 2.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.2.1. Objetivo general

Proponer la reglamentación de las funciones específicas que debe cumplir el Personal de la Marina de Guerra del Perú en situación de discapacidad, durante sus labores diarias mientras permanezca en situación de actividad, lo cual contribuye a la solución de las Discrepancias Teóricas e Incumplimientos en los "Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el Año 2014".

### 2.2.2. Objetivos específicos

Para alcanzar el objetivo general anunciado en el numeral anterior, se logró los siguientes propósitos específicos:

**a)** Ubicar, seleccionar y presentar resumidamente los planteamientos teóricos y normas directamente relacionados con el problema tales como son conceptos básicos y experiencias exitosas.

**b)** Desarrollar las funciones que cumplen y deben cumplir el personal de la Marina de Guerra del Perú de acuerdo a su situación de discapacidad mientras permanezcan en situación de actividad.

**c)** Proponer Mecanismos de solución ante las Discrepancias Teóricas e Incumplimientos en los casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014.

## 2.3. HIPÓTESIS

### 2.3.1. Hipótesis global

El Reglamento que norma las actividades que realizan los efectivos de la Marina de Guerra del Perú, se ve afectado por Discrepancias Teóricas e Incumplimientos, dado que no es bien interpretado al no tener en consideración la situación de salud de personal discapacitado durante sus horas laborales diarias mientras permanezcan en situación de actividad, ya que no son distribuidos específicamente en labores acordes, que sean de atención a sus derechos.

### 2.3.2. Sub-hipótesis

**a)** Se aprecian Discrepancias Teóricas en los Responsables abarcados por personal de la Marina de Guerra del Perú que cumple funciones administrativas, al no tener en consideración diferentes teorías en relación a los derechos de las personas discapacitadas, en específico del personal de la Marina de Guerra del Perú en condición de discapacitados, así como al incumplir los dispositivos legales sobre la distribución de las

funciones específicas que deben cumplir el personal militar discapacitado.

**Fórmula : - X1; A1; -B1, -B2**
**Arreglo1 : -X, A,-B**

**b)** Se aprecian Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica al momento de hacer prevalecer los derechos de las personas discapacitadas en específico de los miembros de la Marina de Guerra del Perú que se encuentran en dicha situación, al considerar conceptos y teorías básicas, y la legislación comparada.

**Fórmula : - X1; A2; -B1, -B3**
**Arreglo 2 : -X; A; -B**

**c)** Se aprecian Incumplimientos en los Responsables, esto es en las normas de carácter nacional, específicamente en los Reglamentos de distribución de actividades laborales de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, acorde a su condición.
**Formula : - X2; A1;-B2**
**Arreglo : -X; -A;-B**

## 2.4. VARIABLES

### 2.4.1. Identificación de las Variables

Dados los cruces que considera las sub-hipótesis en la presente investigación, para poder contrastarlas; se requiere obtener los datos de los dominios de los siguientes valores:

- A = Variables de la Realidad:
A1 = Responsables

A2 = Comunidad Jurídica

- B = Variables del Marco Referencial:
- B1 = Planteamientos Teóricos
- B2 = Normas
- B3 = Legislación Comparada

- X = Variables del Problema:
- X1 = Discrepancias Teóricas
- X2 = Incumplimientos

### 2.4.2. Definición de Variables

**A1 = Responsables:**

Pertenece al dominio de esta variable todos los datos que en común tienen la propiedad de explicitar lo referente al… "las personas que deben llevar a cabo distintas acciones (planificar, organizar y ejecutar) para lograr un objetivo o también personas (s) obligada (s) a cumplir ciertas tareas o asumir ciertas funciones para el logro de objetivos.

a) Personal Administrativo de la MGP

**A2 = Comunidad Jurídica**

Pertenecen al dominio de esta variable, para Cabanellas T, (2002), todos los datos que en común tienen la propiedad de explicitar lo referente a "las personas que poseen un vínculo o interés en torno a la temática jurídica de un Estado. Se entiende que se integran en ella no sólo a profesionales que ejercen el derecho (Abogados), sino también a personal discapacitado de la MGP y ciudadanos". (p.125).

**B1= Planteamientos teóricos**

Pertenecen al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen el atributo de explicitar**...** "Una imagen mental de cualquier cosa que se forma mediante la generalización a partir

de casos particulares como por ejemplo, una palabra o un término"…; referidos a lo básico, es decir..."perteneciente a la base o bases sobre la que se sustenta algo fundamental". (Caballero, A. Guías metodológicas para los planes y tesis de maestría y doctorado. Editorial UGRAPH SAC. Primera Edición, Lima, Pág. 188.)

**B2 = Normas**

Pertenece al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen el atributo de explicitar "la norma o regla jurídica como un esquema o programa de conducta que disciplina la convivencia social, los derechos del personal Discapacitado de la Marina de Guerra del Perú".

**B3 = Legislación Comparada**

Pertenece al dominio de esta variable, todos los datos que en común tienen el atributo de explicitarla "Ciencia cuyo objeto es el estudio de las semejanzas y diferencias entre los ordenamientos jurídicos de dos o más países"; referido a legislación "Se entiende por tal, según la definición de la Academia de la Lengua, "el conjunto o cuerpo de leyes por las cuales se gobierna un Estado o una entidad determinada, y también la ciencia de las leyes". Con un sentido amplio, debe entenderse por leyes todas las normas rectoras del Estado y de las personas a quienes afectan; dictadas por la autoridad a quien esté atribuida esa facultad.

**X1 = Discrepancias Teóricas**

Este criterio para identificar un problema se presenta cuando: Algunos conocen y propugnan la aplicación de un planteamiento teórico, tal que A y otros hacen lo mismo pero con otro planteamiento, tal que B.

**X2 = Incumplimientos**

Identificamos este tipo de problema cuando en la parte de la realidad en que las disposiciones de una norma deben cumplirse, estas no se han cumplido.

### 2.4.3. Clasificación de las variables

| VARIABLES | CLASIFICACIONES | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Por la Relación causal** | **Por la cantidad** | **Por la Jerarquía** | | | | |
| | | | **4** | **3** | **2** | **1** | **0** |
| **A= De la Realidad**<br>A1= Responsables<br>A2= Comunidad Jurídica | Interviniente<br>Interviniente | Cantidad Discreta<br>No cantidad | __<br>T<br>Ex | __<br>M<br>Ex | __<br><br>Ex | __<br>P<br>Ex | __<br>N<br>Ex |
| **B= Del Marco Referencial**<br>-B1= Planteamientos Teóricos<br>-B2= Normas.<br>-B3= Legislación Comparada | Independiente<br>Independiente<br>Independiente | No cantidad<br>Cantidad Discreta<br>No cantidad | T<br>A<br>__<br>T<br>Ap | M<br>A<br>__<br>M<br>Ap | A<br>__<br>A<br>p | P<br>A<br>__<br>P<br>Ap | N<br>A<br>__<br>N<br>Ap |
| **-X= Del Problema**<br>-X1= Discrepancia Teóricas<br>-X2= Incumplimientos | Dependiente<br>Dependiente | Cantidad Discreta<br>Cantidad Discreta | __<br>__ | __<br>__ | __<br>__ | __<br>__ | __<br>__ |

**Leyenda:**

| | | |
|---|---|---|
| T = Totalmente | Ex =Exitosas | M = Muy |
| A = Aplicables | P = Poco | C = Cumplidos |
| N = Nada | Ap = Aprovechable | |

## 2.5. DISEÑO DE LA EJECUCIÓN

### 2.5.1. Universo

Estuvo constituido por la sumatoria de todos los datos de los dominios de las variables que se cruzan en las sub hipótesis a contrastar y que son Responsables, Comunidad Jurídica, Discrepancias Teóricas e incumplimientos del problema.

### 2.5.2. Técnicas e instrumentos, fuentes de recolección de datos.

Para obtener los datos de los dominios de las variables consideradas se ha requerido aplicar la técnica del análisis documental, utilizando como instrumentos, Normas, Reglamentos y recurriendo a documentos oficiales, publicaciones especializadas que se ha aplicado para obtener los datos de los dominios de la variable conceptos básicos.

### 2.5.3. Población y Muestra

La población de informantes fue el personal de la Marina de Guerra del Perú, de los cuales se determinó la muestra en cien (100) miembros de la Marina de Guerra del Perú Administrativos entre oficiales y subalternos, cuarenta (40) abogados, y treinta (30) ciudadanos discapacitados de los cuales ocho son miembros de la Marina de Guerra del Perú y veintidós es parte de la sociedad civil.

### 2.5.4. Forma de Tratamiento de los Datos

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, aplicados a los informantes o fuentes ya indicados; fueron analizados e incorporados al trabajo de investigación como información relevante que permitirá contrastar nuestra hipótesis con la realidad.

### 2.5.5. Forma de Análisis de las Informaciones

De la información obtenida en resúmenes, cuadros, gráficos estadísticos, se formularon apreciaciones objetivas que serán contrastadas con nuestras sub-hipótesis, pudiendo obtenerse como resultado de ese proceso una prueba total, prueba parcial y disprueba parciales o disprueba total; de la cuales se tuvieron que formular una conclusión parcial (es decir que tendremos tantas conclusiones parciales como sub-hipótesis hayamos planteado). Estas conclusiones, sirvieron como premisas para validar la hipótesis general planteada, resultando de ello una conclusión general que determine el curso de la investigación.

# CAPÍTULO III

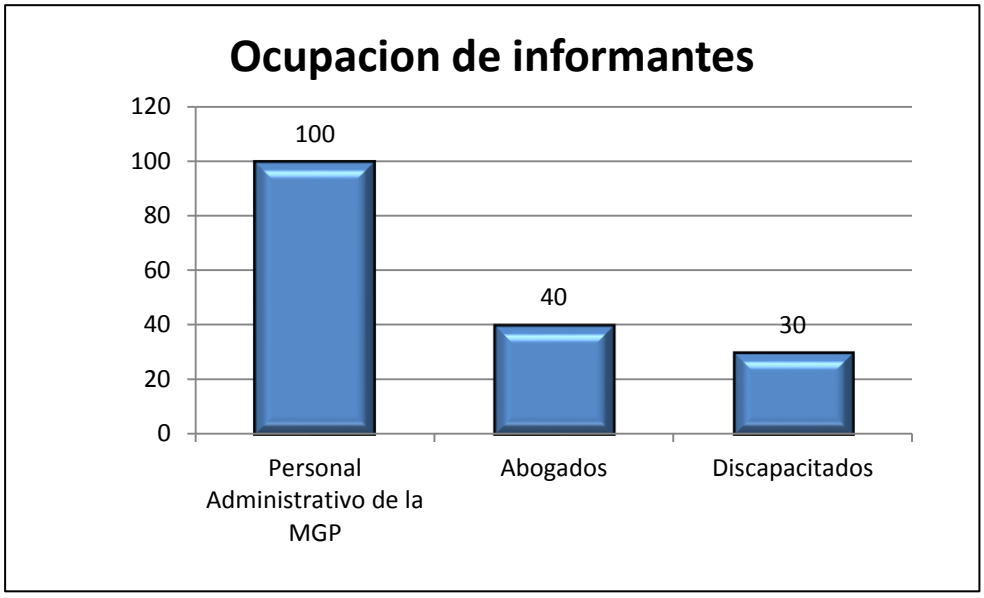
# RESULTADOS

**RESULTADOS DE LOS RESPONSABLES Y COMUNIDAD JURIDICA EN LOS CASOS DE DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERU DURANTE EL AÑO 2014.**

## 3.1. DESCRIPCION DE APLICACIÓN DE LA MUESTRA POR OCUPACION.

### 3.1.1. Porcentaje de aplicación de la muestra a nivel general, respecto de la existencia de Discrepancias Teóricas e Incumplimientos, en los "Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014".

***Figura 1 : Responsables y comunidad jurídica.***




**Fuente: Propia investigación**

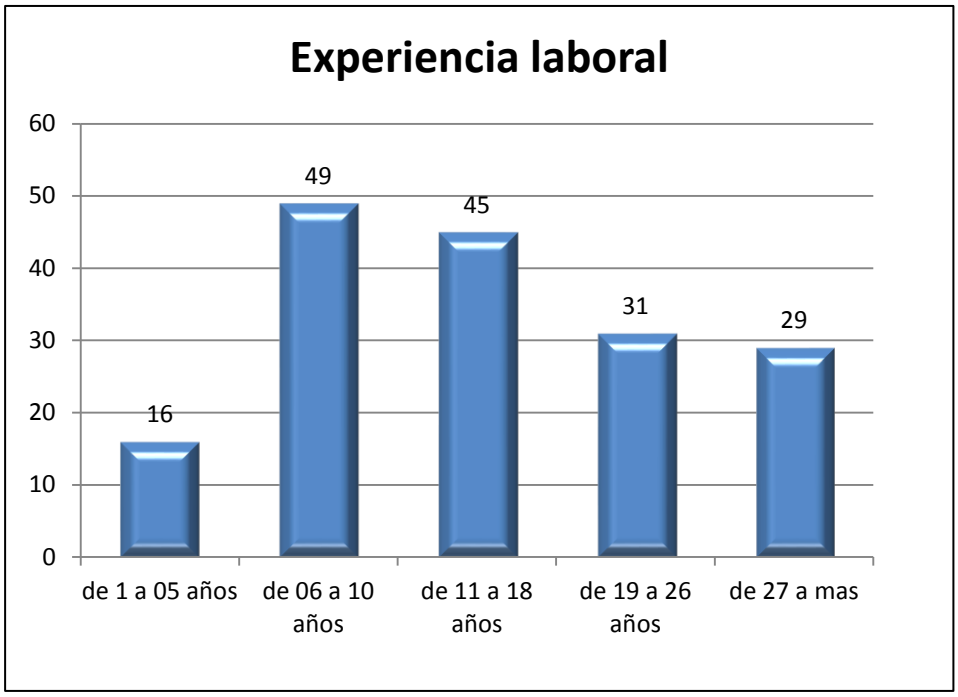
**Descripción:** De acuerdo al planteamiento de la muestra se tiene en consideración a un porcentaje de 100% que equivale a 170 informantes, de los cuales el 58.82% equivale a 100 **Personal Administrativo de la Marina de Guerra del Perú**, así mismo el

23,53% a 40 **Abogados,** y 17,65% a 30 **discapacitados (8 Miembros de la MGP y 22 civiles).**

## 3.2. DESCRIPCION DE APLICACIÓN DE LA MUESTRA POR EXPERIENCIA LABORAL DEL INFORMANTE.

### 3.2.1. Aplicación de la muestra por Experiencia laboral.

***Figura 2 : Experiencia laboral de los Informantes***



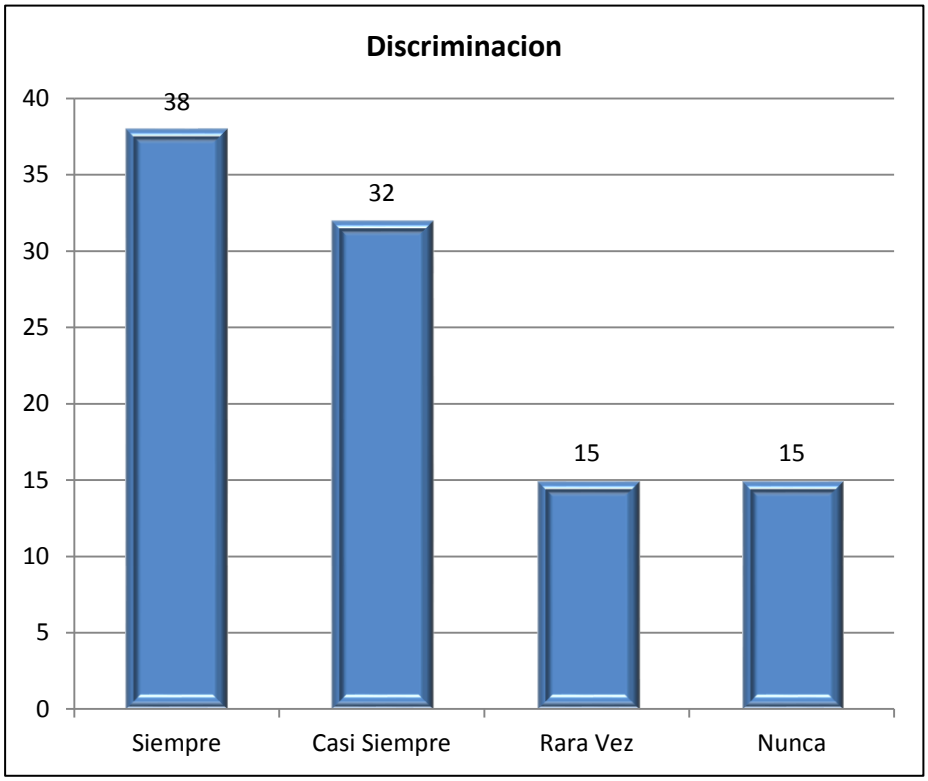

**Fuente: Propia investigación**

**Descripción:** Del planteamiento de la muestra que equivale a 170 informantes, esto es un porcentaje de 100%, se obtuvo 28.82% realizado en 49 informantes **con 06 a 10 años de experiencia laboral**, así mismo el 26,47% en 45 informantes **con 11 a 18 años de experiencia laboral**, mientras que el 18,24% en 31 informantes **con 19 a 26 años de experiencia laboral**, por otro lado con 17,06% en 29 informantes con **27 a más años de experiencia laboral** y por último el 9,41% en 16 informantes **de 01 a 05 años de experiencia laboral**.

## 3.3. SITUACION ACTUAL DE LAS DISCREPANCIAS TEORICAS E INCUMPLIMIENTOS DE LOS RESPONSABLES, EN LOS CASOS DE DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERU DURANTE EL AÑO 2014.

### 3.3.1. Resultados obtenidos sobre la discriminación al personal de la Marina de Guerra del Perú.

***Figura 3 : Existencia de Discriminación***

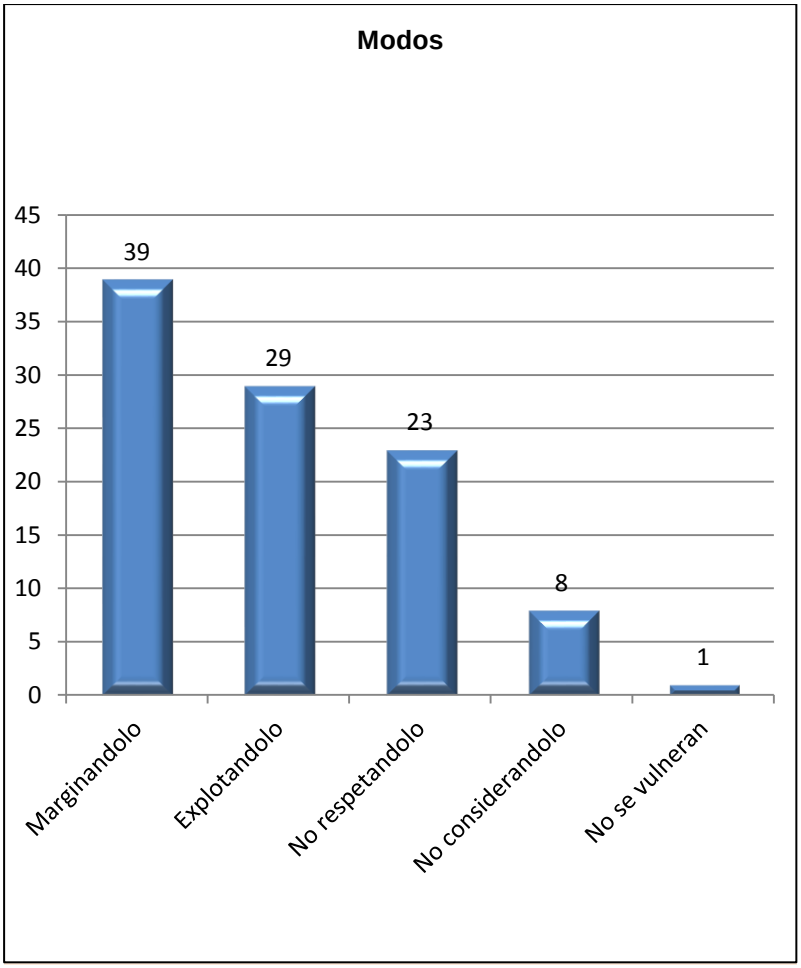



**Fuente: Propia Investigación**

**Descripción:** De acuerdo a los datos obtenidos, sobre la Existencia de Discriminación al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que el 38% considera **Siempre**, mientras que el 32% **Casi Siempre**, por otro lado el 15% a **Rara vez**, y de igual manera el 15% refiere que **Nunca**.

### 3.3.2. Resultados sobre la forma de vulneración de los derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

*Figura 4: Modo de Vulneración*

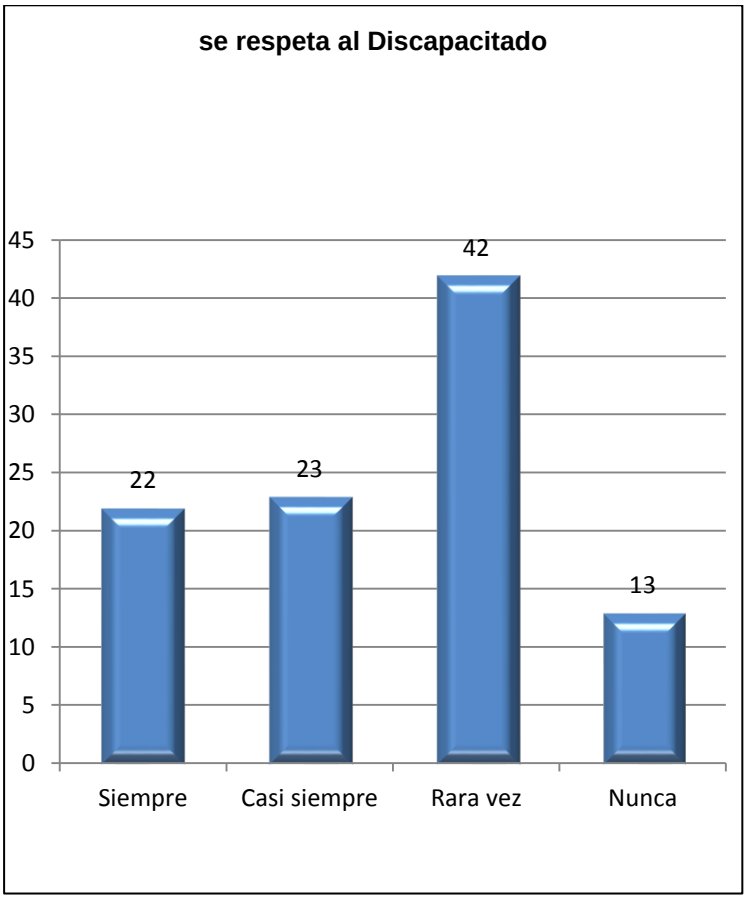



**Fuente: Propia Investigación**

**Descripción:** De acuerdo a los datos obtenidos, sobre la manera en que se vulneran los derechos de los Discapacitados, el 39% menciona que **Marginándolo**, mientras que el 29% refiere que **No respetándolo**, del mismo modo para el 23% **Explotándolo**, por otro lado para el 8% **No considerándolo**, y por último para el 1% **No se vulneran**.

### 3.3.3. Resultados sobre Respeto irrestricto de los Derechos fundamentales del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

***Figura 5: Respeto de los Discapacitados***

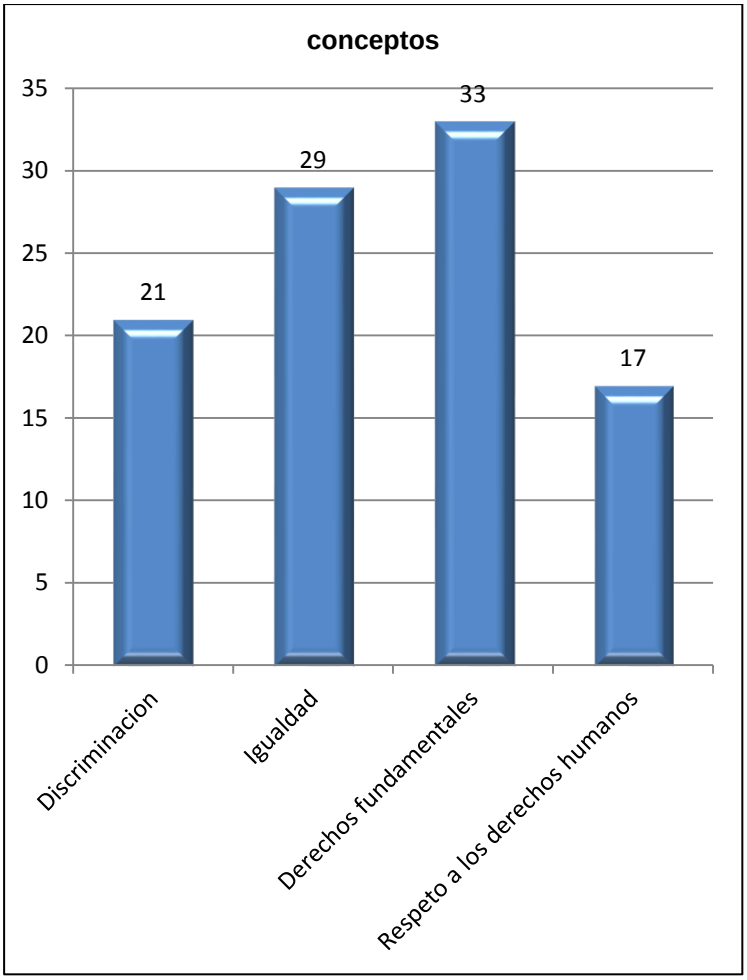



**Fuente: Propia Investigación**

**Descripción:** De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si se respeta los derechos fundamentales del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que los informantes manifestaron, que **Siempre** son respetados con el 22%, **Casi siempre** son respetados con el 23%, **Rara vez** son respetados con el 42% y **Nunca** son respetados con el 13%.

### 3.3.4. Resultados sobre el conocimiento de conceptos aplicables en la interpretación y cumplimiento de los derechos de los discapacitados.

*Figura 6: Conocimiento de conceptos básicos*



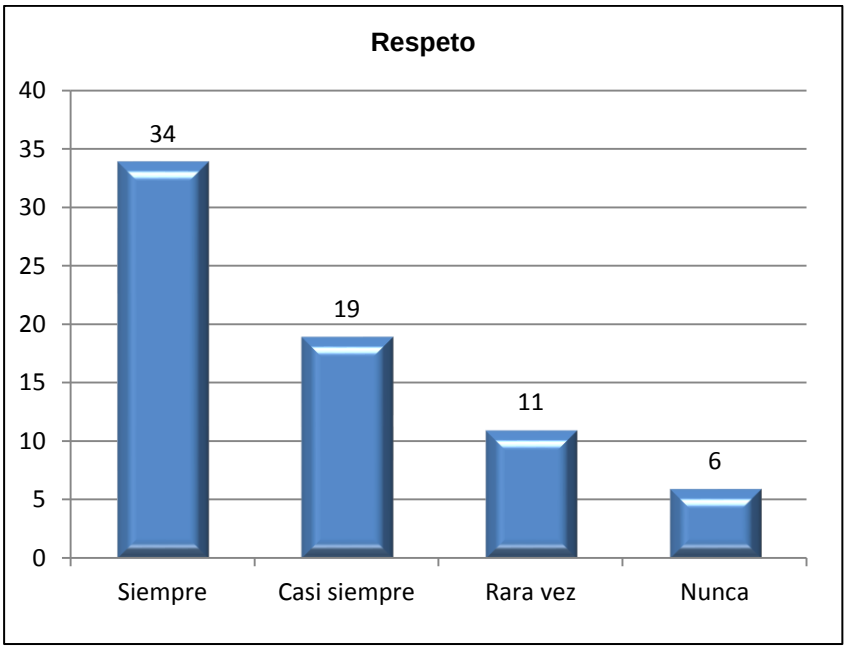

**Fuente: Propia Investigación**

**Descripción:** De acuerdo a los porcentajes obtenidos, sobre el conocimiento de conceptos básicos por parte de los responsables, en el cumplimiento e interpretación de los derechos de los discapacitados en la Marina de Guerra del Perú, se tiene que el 33% señala **Derechos fundamentales,** por otro lado el 29% dice **Igualdad,** mientras que el 21% menciona que **Discriminación**, y el 17% refiere **Respeto a los derechos humanos.**

## 3.4. SITUACION ACTUAL DE LAS DISCREPANCIAS TEORICAS E INCUMPLIMIENTOS POR PARTE DE LA COMUNIDAD JURIDICA, EN LOS CASOS DE DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERU DURANTE EL AÑO 2014.

### 3.4.1. Resultados sobre el respeto al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

***Figura 7: Respeto a personal discapacitado de la MGP***

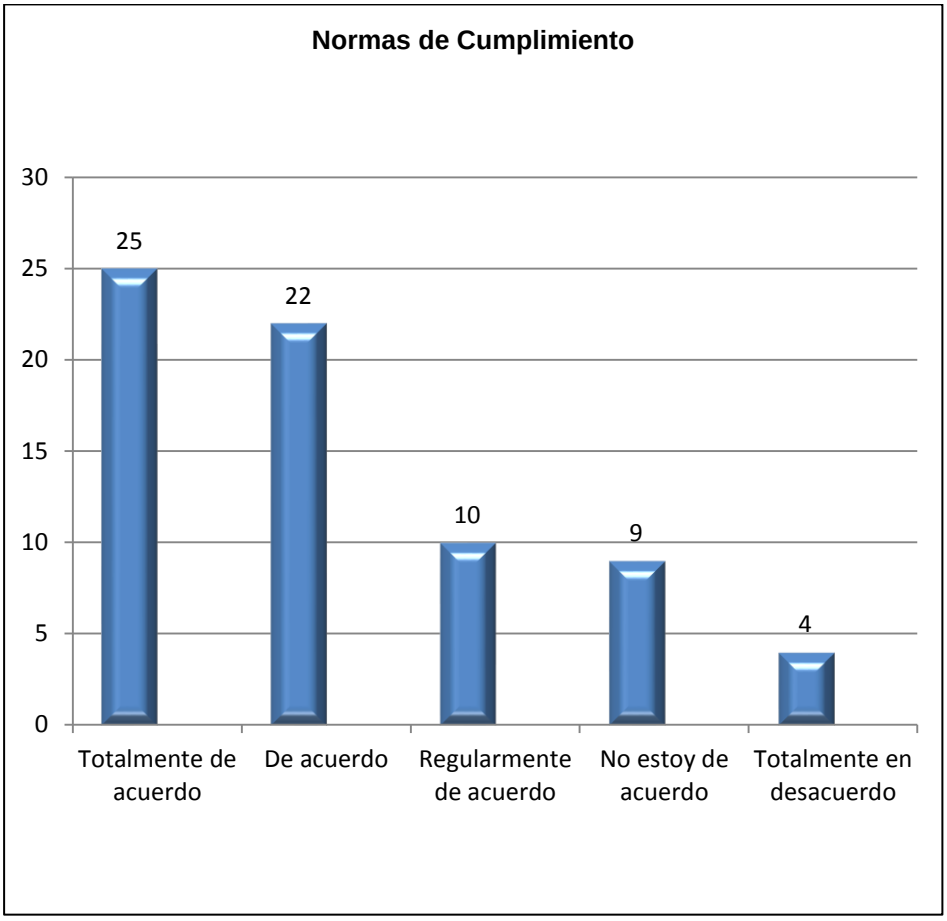



**Fuente: Propia Investigación**

**Descripción:** De los datos obtenidos sobre la consideración que se debe respetar al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que el 48,57% considera **Siempre**, así mismo el 27,14% menciona qu**e Casi siempre,** mientras que el 15,71% refiere **Rara vez**, y por último el 8,57% dice **Nunca**.

### 3.4.2. Resultados sobre la vigencia de nuevas normas reglamentarias para el cumplimiento del respeto a los derechos de personal discapacitado en la MGP.

***Figura 8: Nuevas Normas reglamentarias***



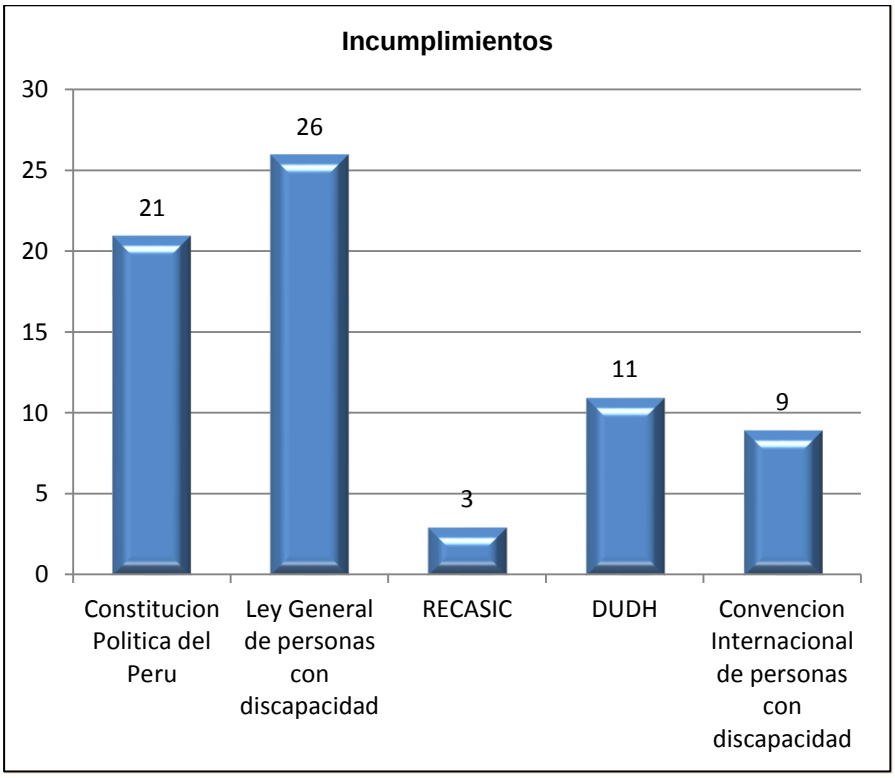

**Fuente: Propia Investigación**

**Descripción:** De acuerdo a los datos obtenidos, sobre nuevas normas reglamentarias para el cumplimiento de los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene: el 35,71% refieren estar **Totalmente de acuerdo,** el 31,43% **De acuerdo**, mientras que el 14,29% **Regularmente de acuerdo**, así mismo el 12,86% **No estoy de acuerdo**, y por último el 5,71% **Totalmente en desacuerdo.**

### 3.4.3. Resultados sobre Normas que se vienen incumpliendo, en los casos de discriminación por

**discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014.**

***Figura 9: Normas que se vienen incumpliendo***

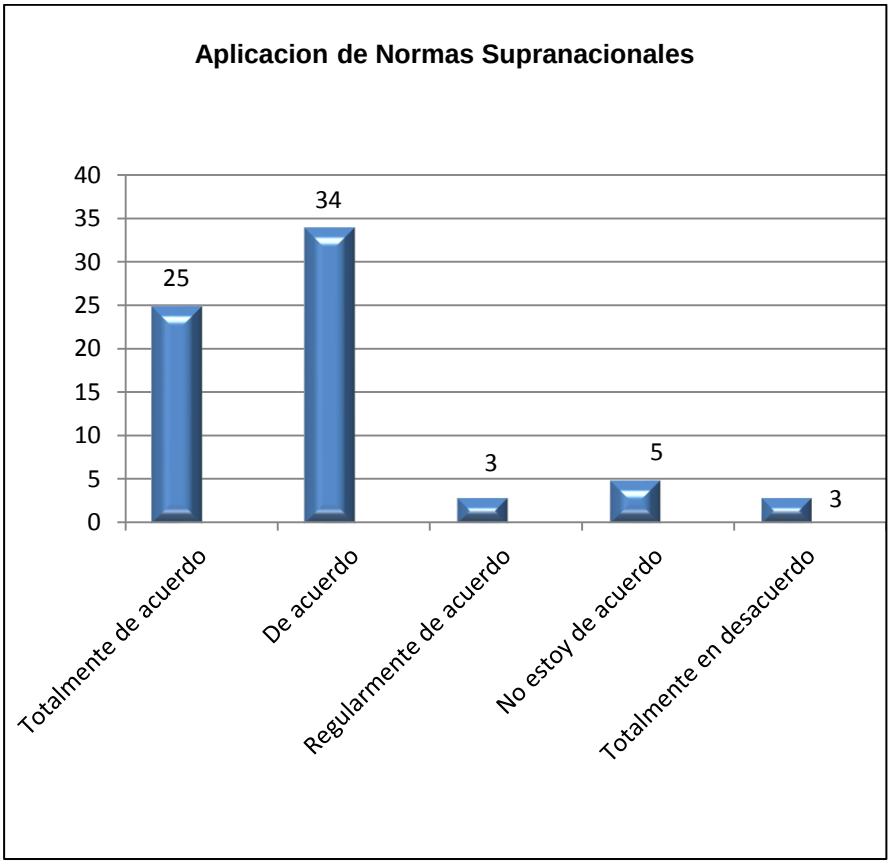



**Fuente: Propia Investigación**

**Descripción:** De acuerdo a los datos obtenidos, sobre que norma se viene incumpliendo con la discriminación al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tienen que el 37,14% refiere **Ley General de personas con discapacidad**, así mismo el 30% menciona qu**e Constitución Política del Perú,** mientras que el 15,71% **DUDH**, por otro lado el 12,86% **Convención Internacional de personas discapacitadas**, y por último el 4,29% **RECASIC**.

### 3.4.4. Resultados sobre la Aplicabilidad de la normativa supranacional en el cumplimiento de los derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

***Figura 10: Normativa internacional en los incumplimientos***

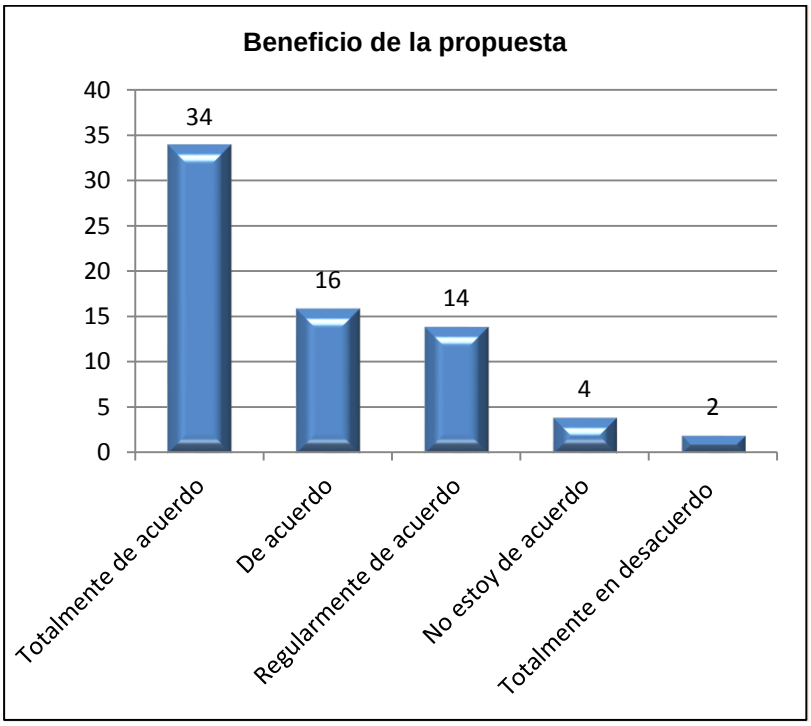



**Fuente: Propia Investigación**

**Descripción:** De acuerdo a los datos obtenidos, sobre la consideración de aplicación de la normativa supranacional en el cumplimiento de los derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene: el 48,57% refieren estar **De acuerdo,** el 35,71% **Totalmente de acuerdo**, mientras que el 7,14% **No estoy de acuerdo**, así mismo el 4,29% **Regularmente de acuerdo**, y por último el 4,29% **Totalmente en desacuerdo.**

### 3.4.5. Resultados sobre el beneficio de la Implementación de un nuevo reglamento para el cumplimiento de los Derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú

***Figura 11: Implementación de nuevo reglamento***




**Fuente: Propia Investigación**

**Descripción:** De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si la implementación de un nuevo reglamento beneficia al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que el 48,57% está **Totalmente de acuerdo**, así mismo el 22,86% menciona estar **De acuerdo,** mientras que el 20% esta **Regularmente de acuerdo**, por otro lado el 5,71% **No está de acuerdo**, y por último el 2,86% está **Totalmente en desacuerdo**.

# CAPÍTULO IV

# ANÁLISIS DE LA REALIDAD

## 4.1. ANÁLISIS DE LOS RESPONSABLES EN LA PROPUESTA DE PLANTEAR UN NUEVO REGLAMENTO INTERNO DESTINADO AL TRATO DEL PERSONAL DISCAPACITADO.

### 4.1.1. Análisis de la existencia de Discriminación al personal Discapacitado en la Marina de Guerra del Perú.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N° 3, a *Siempre* con el 38%, en cuanto a la Discriminación al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 32% a Casi Siempre, 15% a Rara vez, y el 15% a Nunca, que equivalen a 62 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Incumplimiento".**

**Tabla 1: Existencia de Discriminación**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Siempre | 38 | **38** |
| Casi siempre | 32 | **32** |
| Rara vez | 15 | **15** |
| Nunca | 15 | **15** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, la Consideración de los responsables, respecto de la discriminación del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, es *"Siempre"* con el 38% que equivale a un total de 38 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

### 4.1.2. Análisis de la Vulneración de los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

Los informantes encuestados priorizan, según la Figura N°4, a "*Marginándolo*" con el 39%, respecto del modo de vulneración de los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

En tanto que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 29% a Explotándolo, 23% a No respetándolo, 8% No considerándolo, y el 1% a No se vulneran, que equivalen a 61 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Discrepancia Teórica".**

**Tabla 2: Modo de Vulneración.**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Marginándolo | 39 | **39** |
| Explotándolo | 29 | **29** |
| No respetándola | 23 | **23** |
| No considerándolo | 8 | **8** |
| No se vulneran | 1 | **1** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, la Consideración de los responsables sobre el modo de vulneración de los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, es *"Marginándolo"* con el 39% que equivale a un total de 39 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

### 4.1.3. Análisis del respeto de los Derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

Los informantes encuestados consideran, según la Figura N° 5, respecto al respeto de los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú; priorizando a *"Rara vez"* con el 42%

Mientras que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 23% a Casi Siempre, 22% para Siempre, y el 13% a Nunca, que equivalen a 58 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Discrepancia Teórica".**

**Tabla 3: Respeto del personal discapacitado de la MGP**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Rara vez | 42 | **42** |
| Casi siempre | 23 | **23** |
| Siempre | 22 | **22** |
| Nunca | 13 | **13** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

Por lo que, de los porcentajes obtenidos, de si se respeta los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú es, *"Rara Vez"* con el 42% que equivale a un total de 42 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

### 4.1.4. Análisis de Conocimiento de los Planteamientos Teóricos en relación a los derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

Los informantes encuestados consideran, según la Figura N° 6, respecto al conocimiento de conceptos básicos por los responsables en la aplicación e interpretación de los derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, priorizando a *"Derechos Fundamentales"* con el 33%

Mientras que a las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 29% a "Igualdad", 21% para

“Discriminación”, y 17% a “respeto a los derechos humanos”, que equivalen a 67 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **“Discrepancia Teórica”.**

**Tabla 4: Conocimiento de Derechos**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Derechos fundamentales | 33 | **33** |
| Igualdad | 29 | **29** |
| Discriminación | 21 | **21** |
| Respeto a los derechos humanos | 17 | **17** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

Por lo que, de los porcentajes obtenidos, respecto al conocimiento de planteamientos teóricos sobre los derechos fundamentales de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene a “Derechos Fundamentales” con el 33% que equivale a un total de 33 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

## 4.2. ANÁLISIS DE LA COMUNIDAD JURIDICA EN LA NECESIDAD DE PLANTEAR UN NUEVO REGLAMENTO PARA PERSONAL DISCAPACITADO DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERU.

### 4.2.1. Análisis del respeto al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

De la práctica, la comunidad jurídica encuestada ha considerado, según la Figura N° 7, que la consideración del respeto al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, priorizando con “Siempre” equivalente a 34%.

Las alternativas con menor prioridad que corresponden 27% a “Casi Siempre”, 11% a “Rara Vez” y 6% para “Nunca”, que equivale a 90 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **“Discrepancia Teórica”.**

**Tabla 5: Respeto a personal discapacitado de la Marina de Guerra**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Siempre | 34 | **48,57** |
| Casi siempre | 19 | **27,14** |
| Rara vez | 11 | **15,71** |
| Nunca | 6 | **8,57** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

Por lo que, de los porcentajes obtenidos en las alternativas, relacionado a la consideración que se debe respetar al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que la comunidad jurídica considera a *“Siempre”* con el 48,57% que equivale a un total de 34 respuestas contestadas, que calificamos como “**positivo**” y lo interpretamos como “**logros**”.

### 4.2.2. Análisis de la vigencia de un nuevo reglamento para el cumplimiento de respeto al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

De la práctica, se ha obtenido que, la comunidad jurídica encuestada ha considerado, según la Figura N° 8, respecto de nuevas normas reglamentarias, priorizando con el 35,71% *a “Totalmente de acuerdo”.*

Mientras que a las alternativas con menor prioridad, que resultan poco necesarias, y corresponden al 31,43% a “De acuerdo”, 14,29% a “Regularmente de acuerdo”, 12,86% a “No estoy de acuerdo”, y “Totalmente en desacuerdo” con 5,71% que equivale a 48

respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Discrepancia Teórica".**

**Tabla 6: Normas Reglamentarias**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo | 25 | **35,71** |
| De acuerdo | 22 | **31,43** |
| Regularmente de acuerdo | 10 | **14,29** |
| No estoy de acuerdo | 9 | **12,86** |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | **5,71** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

De los porcentajes obtenidos, respecto a si es necesario la Vigencia de un nuevo reglamento para el personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene a *"Totalmente de acuerdo"* con el 35,71% equivalente a 25 respuestas contestadas, lo calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

### 4.2.3. Análisis de las Normas Involucradas que no se cumplen ante los casos de discriminación por discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014.

De la práctica, se tiene, la comunidad jurídica encuestada, según la Figura N° 09, sobre la norma que se incumple con la discriminación al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, ha priorizando con el 37,14% *a "Ley General de Personas con Discapacidad".*

En tanto a las alternativas con menor prioridad, que resultan poco necesarias, y corresponden 30% a "Constitución Política del Perú", 15,71% a "DUDH, 12,86% a "Convención Internacional de Personas con Discapacidad", y 4,29% a "RECASIC", equivalen a 44 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" e interpretamos como **"Discrepancia Teórica".**

**Tabla 71 : Incumplimientos**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Ley General de las Personas con Discapacidad | 26 | **37,41** |
| Constitución Política del Perú | 21 | **30** |
| DUDH | 11 | **15,71** |
| Convención Internacional de personas con D. | 9 | **12,86** |
| RECASIC | 3 | **4,29** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

De los porcentajes obtenidos, respecto a los Incumplimientos de las normas con la discriminación al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene a *"Ley General de personas con Discapacidad"* con el 37,41% que equivale a un total de 26 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

### 4.2.4. Análisis de la contribución de las normas internacionales en la interpretación y cumplimiento de los Derechos fundamentales del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú

Se ha obtenido que, la comunidad jurídica encuestada considera, según la Figura Nº 10, a las normas internacionales como contribuyentes en la interpretación y cumplimiento de los derechos fundamentales del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú; priorizando con el 48,57*% a "De acuerdo".*

Mientras que a las alternativas con menor prioridad, que resultan poco necesarias, y corresponden al 35,71% a "Totalmente de acuerdo", 7,14% para "No estoy de acuerdo", 4,29% a "Regularmente de acuerdo", y 4,29% a "Totalmente en desacuerdo", que equivale a 36 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Discrepancia Teórica".**

**Tabla 8: Legislación comparada**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| De acuerdo | **34** | **48,57** |
| Totalmente de acuerdo | **25** | **35,71** |
| No estoy de acuerdo | **5** | **7,14** |
| Regularmente de acuerdo | **3** | **4,29** |
| Totalmente en desacuerdo | **3** | **4,29** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

De los porcentajes obtenidos, se tiene que, las normas internacionales contribuyen a la interpretación de los derechos fundamentales del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, está *"De acuerdo"* con el 48,57% que equivale a un total de 34 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

### 4.2.5. Análisis del beneficio de la propuesta de Reglamentar los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

Se ha obtenido que, los informantes encuestados han considerado, según la Figura N° 11, sobre el beneficio de la propuesta de la reglamentación de los derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, priorizando con el 48,57*% a "Totalmente de acuerdo".*

Mientras que a las alternativas con menor prioridad, que resultan poco necesarias, y corresponden al 22,86% a "De acuerdo", 20% para "Regularmente de acuerdo", 5,71% a "No estoy de acuerdo", y 2,86% a "Totalmente en desacuerdo", que equivale a 36 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Discrepancia Teórica"**.

**Tabla 9: Beneficio de la propuesta legislativa**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo | 34 | **48,57** |
| De acuerdo | 16 | **22,86** |
| Regularmente de acuerdo | 14 | **20** |
| No estoy de acuerdo | 4 | **5,71** |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | **2,86** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

De los porcentajes obtenidos, se tiene que, la comunidad jurídica en cuanto a si el reglamento de los derechos del personal discapacitado beneficiaria, está *"Totalmente de acuerdo"* con el 48,57% que equivale a un total de 34 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**"

# CAPÍTULO V

# CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES SOBRE LA NECESIDAD DE PLANTEAR UN NUEVO REGLAMENTO QUE RIJA LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL DISCAPACITADO DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERU

### 1.1. RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANÁLISIS

#### 1.1.1. Resumen de Discrepancias Teóricas en los Responsables.

**A.** Los porcentajes con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 29% a Explotándolo, 23% a No respetándolo, 8% No considerándolo, y el 1% a No se vulneran, que equivalen a 61 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Discrepancia Teórica".**

**Tabla 10: Modo de Vulneración.**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Marginándolo | 39 | **39** |
| Explotándolo | 29 | **29** |
| No respetándola | 23 | **23** |
| No considerándolo | 8 | **8** |
| No se vulneran | 1 | **1** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**B.** Las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 23% a Casi Siempre, 22% para Siempre, y el 13% a Nunca, que equivalen a 58 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Discrepancia Teórica".**

**Tabla 11: Respeto del personal discapacitado de la MGP**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Rara vez | 42 | **42** |

| | | |
|---|---|---|
| Casi siempre | 23 | **23** |
| Siempre | 22 | **22** |
| Nunca | 13 | **13** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**C.** Las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 29% a "Igualdad", 21% para "Discriminación", y 17% a "respeto a los derechos humanos", que equivalen a 67 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Discrepancia Teórica".**

**Tabla 12: Conocimiento de Derechos**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Derechos fundamentales | 33 | **33** |
| Igualdad | 29 | **29** |
| Discriminación | 21 | **21** |
| Respeto a los derechos humanos | 17 | **17** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

### 1.1.2. Resumen de los Incumplimientos en los Responsables.

**A.** las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 32% a Casi Siempre, 15% a Rara vez, y el 15% a Nunca, que equivalen a 62 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Incumplimiento".**

**Tabla 13: Existencia de Discriminación**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Siempre | 38 | **38** |
| Casi siempre | 32 | **32** |
| Rara vez | 15 | **15** |
| Nunca | 15 | **15** |

| | |
|---|---|
| **TOTAL** | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

### 1.1.3. Resumen de las Discrepancias Teóricas en la Comunidad jurídica.

**A.** Las alternativas con menor prioridad que corresponden 27.57% a “Casi Siempre”, 15.71% a “Rara Vez” y 8.57% para “Nunca”, que equivale a 36 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **“Discrepancia Teórica”.**

**Tabla 14: Respeto a personal discapacitado de la Marina de Guerra**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Siempre | 34 | **48,57** |
| Casi siempre | 19 | **27,14** |
| Rara vez | 11 | **15,71** |
| Nunca | 6 | **8,57** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**B.** Las alternativas con menor prioridad, que resultan poco necesarias, y corresponden al 31,43% a “De acuerdo”, 14,29% a “Regularmente de acuerdo”, 12,86% a “No estoy de acuerdo”, y “Totalmente en desacuerdo” con 5,71% que equivale a 45 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **“Discrepancia Teórica”.**

**Tabla 15: Normas Reglamentarias**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo | 25 | **35,71** |
| De acuerdo | 22 | **31,43** |
| Regularmente de acuerdo | 10 | **14,29** |
| No estoy de acuerdo | 9 | **12,86** |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | **5,71** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**C.** las alternativas con menor prioridad, que resultan poco necesarias, y corresponden 30% a “Constitución Política del Perú”, 15,71% a “DUDH, 12,86% a “Convención Internacional de Personas con Discapacidad”, y 4,29% a “RECASIC”, equivalen a 44 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” e interpretamos como **“Discrepancia Teórica”.**

**Tabla 162 : Incumplimientos**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Ley General de las Personas con Discapacidad | 26 | **37,41** |
| Constitución Política del Perú | 21 | **30** |
| DUDH | 11 | **15,71** |
| Convención Internacional de personas con D. | 9 | **12,86** |
| RECASIC | 3 | **4,29** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**D.** Las alternativas con menor prioridad, que resultan poco necesarias, y corresponden al 35,71% a “Totalmente de acuerdo”, 7,14% para “No estoy de acuerdo”, 4,29% a “Regularmente de acuerdo”, y 4,29% a “Totalmente en desacuerdo”, que equivale a 36 respuestas contestadas, lo calificamos como “**negativo**” y lo interpretamos como **“Discrepancia Teórica”.**

**Tabla 17: Legislación comparada**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| De acuerdo | **34** | **48,57** |
| Totalmente de acuerdo | **25** | **35,71** |
| No estoy de acuerdo | **5** | **7,14** |
| Regularmente de acuerdo | **3** | **4,29** |
| Totalmente en desacuerdo | **3** | **4,29** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**E.** Mientras que a las alternativas con menor prioridad, que resultan poco necesarias, y corresponden al 22,86% a “De acuerdo”, 20% para “Regularmente de acuerdo”, 5,71% a “No estoy

de acuerdo", y 2,86% a "Totalmente en desacuerdo", que equivale a 36 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Discrepancia Teórica"**.

**Tabla 18: Beneficio de la propuesta legislativa**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo | 34 | **48,57** |
| De acuerdo | 16 | **22,86** |
| Regularmente de acuerdo | 14 | **20** |
| No estoy de acuerdo | 4 | **5,71** |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | **2,86** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

## 1.2. RESUMEN DE LOGROS

### 5.2.1 Resumen de Logros en las Discrepancias Teóricas de los responsables.

**A.** Los porcentajes obtenidos en las alternativas, la Consideración de los responsables sobre el modo de vulneración de los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, es *"Marginándolo"* con el 39% que equivale a un total de 39 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

**Tabla 19: Modo de Vulneración.**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Marginándolo | 39 | **39** |
| Explotándolo | 29 | **29** |
| No respetándola | 23 | **23** |
| No considerándolo | 8 | **8** |
| No se vulneran | 1 | **1** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**B.** Los porcentajes obtenidos, de si se respeta los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú es, *"Rara vez"* con el 42% que equivale a un total de 42 respuestas

contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

**Tabla 20: Respeto del personal discapacitado de la MGP**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Rara vez | 42 | **42** |
| Casi siempre | 23 | **23** |
| Siempre | 22 | **22** |
| Nunca | 13 | **13** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**C.** los porcentajes obtenidos, respecto al conocimiento de planteamientos teóricos sobre los derechos fundamentales de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene a "Derechos Fundamentales" con el 33% que equivale a un total de 33 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

**Tabla 21: Conocimiento de Derechos**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Derechos fundamentales | 33 | **33** |
| Igualdad | 29 | **29** |
| Discriminación | 21 | **21** |
| Respeto a los derechos humanos | 17 | **17** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

### 5.2.2 Resumen de Logros en los Incumplimientos de los Responsables.

**A.** Los porcentajes obtenidos en las alternativas, la Consideración de los responsables, respecto de la discriminación del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, es *"Siempre"* con el 38% que equivale a un total de 38 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

**B. Tabla 22: Existencia de Discriminación**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Siempre | 38 | **38** |
| Casi siempre | 32 | **32** |
| Rara vez | 15 | **15** |
| Nunca | 15 | **15** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

### 5.2.3 Resumen de Logros en los Incumplimientos de la Comunidad Jurídica.

**A.** Los porcentajes obtenidos en las alternativas, relacionado a la consideración que se debe respetar al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que la comunidad jurídica considera a *"Siempre"* con el 48,57% que equivale a un total de 34 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

**Tabla 23: Respeto a personal discapacitado de la Marina de Guerra**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Siempre | 34 | **48,57** |
| Casi siempre | 19 | **27,14** |
| Rara vez | 11 | **15,71** |
| Nunca | 6 | **8,57** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**B.** De los porcentajes obtenidos, respecto a si es necesario la Vigencia de un nuevo reglamento para el personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene a *"Totalmente de acuerdo"* con el 35,71% equivalente a 25 respuestas contestadas, lo calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

**Tabla 24: Normas Reglamentarias**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo | 25 | **35,71** |
| De acuerdo | 22 | **31,43** |
| Regularmente de acuerdo | 10 | **14,29** |
| No estoy de acuerdo | 9 | **12,86** |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | **5,71** |
| **TOTAL** | | **100** |

**C.** los porcentajes obtenidos, respecto a los Incumplimientos de las normas con la discriminación al personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene a *"Ley General de personas con Discapacidad"* con el 37,41% que equivale a un total de 26 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

**Tabla 25: Incumplimientos**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Ley General de las Personas con Discapacidad | 26 | **37,41** |
| Constitución Política del Perú | 21 | **30** |
| DUDH | 11 | **15,71** |
| Convención Internacional de personas con D. | 9 | **12,86** |
| RECASIC | 3 | **4,29** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**D.** Los porcentajes obtenidos, se tiene que, las normas internacionales contribuyen a la interpretación de los derechos fundamentales del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, está *"De acuerdo"* con el 48,57% que equivale a un total de 34 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

**Tabla 26: Legislación comparada**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| De acuerdo | **34** | **48,57** |
| Totalmente de acuerdo | **25** | **35,71** |

| | | |
|---|---|---|
| No estoy de acuerdo | **5** | **7,14** |
| Regularmente de acuerdo | **3** | **4,29** |
| Totalmente en desacuerdo | **3** | **4,29** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**E.** De los porcentajes obtenidos, se tiene que, la comunidad jurídica en cuanto a si el reglamento de los derechos del personal discapacitado beneficiaria, está *"Totalmente de acuerdo"* con el 48,57% que equivale a un total de 34 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**"

**Tabla 27: Beneficio de la propuesta legislativa**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Totalmente de acuerdo | 34 | **48,57** |
| De acuerdo | 16 | **22,86** |
| Regularmente de acuerdo | 14 | **20** |
| No estoy de acuerdo | 4 | **5,71** |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | **2,86** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

## 5.3 CONCLUSIONES PARCIALES

### 5.3.1 Conclusión parcial 1.

#### 5.3.1.1 Contrastación de la Sub-Hipotesis "a"

**En el capítulo II (subnumeral 2.3.2), planteamos la subhipótesis "a", mediante el siguiente enunciado:**

Se aprecian Discrepancias Teóricas en los Responsables abarcados por personal de la Marina de Guerra del Perú que cumple funciones administrativas, al no tener en consideración diferentes teorías en relación a los derechos de las personas discapacitadas, en específico del personal de la Marina de Guerra del Perú en condición de discapacitados, así como al incumplir los dispositivos legales

sobre la distribución de las funciones específicas que deben cumplir el personal militar discapacitado.

**Fórmula : - X1; A1; -B1, -B2**

**Arreglo1 : -X, A,-B**

**Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con ésta subhipótesis "a".**

**a) Discrepancia Teórica**

Las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 29% a "Igualdad", 21% para "Discriminación", y 17% a "respeto a los derechos humanos", que equivalen a 67 respuestas contestadas, lo calificamos como "**negativo**" y lo interpretamos como **"Discrepancia Teórica"**.

**Tabla 28: Conocimiento de Derechos**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Derechos fundamentales | 33 | **33** |
| Igualdad | 29 | **29** |
| Discriminación | 21 | **21** |
| Respeto a los derechos humanos | 17 | **17** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**b) Logros.**

Los porcentajes obtenidos, respecto al conocimiento de planteamientos teóricos sobre los derechos fundamentales de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, se tiene a "Derechos Fundamentales" con el 33% que equivale a un total de 33 respuestas contestadas, que calificamos como "**positivo**" y lo interpretamos como "**logros**".

**Tabla 29: Conocimiento de Derechos**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Derechos fundamentales | 33 | **33** |
| Igualdad | 29 | **29** |
| Discriminación | 21 | **21** |
| Respeto a los derechos humanos | 17 | **17** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**Resultados de la contrastación de la subhipótesis "a":**

La subhipótesis "a" se PRUEBA parcialmente en un 67% de DISCREPANCIAS TEORICAS; y simultáneamente se DISPRUEBA parcialmente, un 33%, en cuanto a LOGROS.

#### 5.3.1.2 Enunciado de la conclusión parcial 1

El resultado de la contrastación de la subhipótesis "a", nos da base para formular la conclusión parcial 1, mediante el siguiente enunciado:

Los responsables en la interpretación y aplicación de los derechos, normas, teorías y principios, respecto de los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, desconocen o lo aplican mal, en un 67%, consecuentemente adolecían parcialmente de Discrepancias Teóricas.

### 5.3.2 Conclusión parcial 2

#### 5.3.2.1 Contrastación de la Sub-Hipótesis "b"

En el capítulo II (subnumeral 2.3.2), planteamos la subhipótesis "b", mediante el siguiente enunciado:

Se aprecian Discrepancias Teóricas en la Comunidad Jurídica al momento de hacer prevalecer los derechos de las personas

discapacitadas en específico de los miembros de la Marina de Guerra del Perú que se encuentran en dicha situación, al considerar conceptos y teorías básicas, y la legislación comparada.

**Fórmula : - X1; A2; -B1, -B3**
**Arreglo 2: -X; A; -B**

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con ésta subhipótesis "b".

**a) Discrepancia Teórica**

Las alternativas con menor prioridad, que resultan poco necesarias, y corresponden al 35,71% a "Totalmente de acuerdo", 7,14% para "No estoy de acuerdo", 4,29% a "Regularmente de acuerdo", y 4,29% a "Totalmente en desacuerdo", que equivale a 36 respuestas contestadas, lo calificamos como "negativo" y lo interpretamos como "Discrepancia Teórica"".

**Tabla 30: Legislación comparada**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| De acuerdo | **34** | **48,57** |
| Totalmente de acuerdo | **25** | **35,71** |
| No estoy de acuerdo | **5** | **7,14** |
| Regularmente de acuerdo | **3** | **4,29** |
| Totalmente en desacuerdo | **3** | **4,29** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**b) Logros.**

Los porcentajes obtenidos, se tiene que, las normas internacionales contribuyen a la interpretación de los derechos fundamentales del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, está *"De acuerdo"* con el 48,57% que equivale a un total de 34 respuestas contestadas, que calificamos como "positivo" y lo interpretamos como "logros".

**Tabla 31: Legislación comparada**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| De acuerdo | **34** | **48,57** |
| Totalmente de acuerdo | **25** | **35,71** |
| No estoy de acuerdo | **5** | **7,14** |
| Regularmente de acuerdo | **3** | **4,29** |
| Totalmente en desacuerdo | **3** | **4,29** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

Resultados de la contrastación de la subhipótesis "b":

La subhipótesis "b" se PRUEBA parcialmente, un 51,43% en cuanto a DISCREPANCIAS TEORICAS; y simultáneamente se DISPRUEBA parcialmente, un 48,57% en cuanto a LOGROS.

#### 5.3.2.2 Enunciado de la conclusión parcial 2

El resultado de la contrastación de la subhipótesis "b", nos da base para formular la conclusión parcial 2, mediante el siguiente enunciado:

Los informantes ante la Vulneración de los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, consideran que no se aplica los planteamientos teóricos y no se interpreta debidamente las normas nacionales y supranacionales aplicables al discapacitado, trayendo consigo causas que producen actos discriminatorios en el personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, durante el desarrollo de sus labores diarias; en un 51,43%;

consecuentemente adolecían parcialmente de Discrepancias teóricas.

### 5.3.3 Conclusión parcial 3

#### 5.3.3.1 Contrastación de la Sub-Hipótesis "c"

En el capítulo II (subnumeral 2.3.2), planteamos la subhipótesis "c", mediante el siguiente enunciado:

Se apreciaron Incumplimientos en los Responsables, esto es en las normas de carácter nacional, específicamente en los Reglamentos de distribución de actividades laborales de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, acorde a su condición.

**Formula : - X2; A1;-B2**

**Arreglo : -X; -A;-B**

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con ésta subhipótesis "c".

**a) Incumplimiento**

Las alternativas con menor prioridad que resultan poco necesarias, y corresponden al 32% a Casi Siempre, 15% a Rara vez, y el 15% a Nunca, que equivalen a 62 respuestas contestadas, lo calificamos como "negativo" y lo interpretamos como "Incumplimiento"

**Tabla 32: Existencia de Discriminación**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Siempre | 38 | **38** |
| Casi siempre | 32 | **32** |
| Rara vez | 15 | **15** |
| Nunca | 15 | **15** |

| | |
|---|---|
| **TOTAL** | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**b) Logros.**

De los porcentajes obtenidos en las alternativas, la Consideración de los responsables, respecto de la discriminación del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, es *"Siempre"* con el 38% que equivale a un total de 38 respuestas contestadas, que calificamos como "positivo" y lo interpretamos como "logros".

**Tabla 33: Existencia de Discriminación**

| Alternativa | Respuestas | % |
|---|---|---|
| Siempre | 38 | **38** |
| Casi siempre | 32 | **32** |
| Rara vez | 15 | **15** |
| Nunca | 15 | **15** |
| **TOTAL** | | **100** |

**Fuente: Propia Investigación**

**Resultados de la contrastación de la subhipótesis "c":**

**La subhipótesis "c" se PRUEBA parcialmente, un 62% de INCUMPLIMIENTOS; y simultáneamente se DISPRUEBA parcialmente, un 38% de LOGROS.**

### 5.3.3.2 Enunciado de la conclusión parcial 3

**El resultado de la contrastación de la subhipótesis "c", nos da base para formular la conclusión parcial 3, mediante el siguiente enunciado:**

Los informantes en las labores diarias que viene cumpliendo el personal discapacitado dentro de la Marina de Guerra del Perú, consideran que se vulnera sus derechos que le otorgan tal situación de salud en forma constante, por lo que se está ante actos discriminatorios al no equiparar la función que debe desempeñar con la discapacidad que presenta; consecuentemente el 62% adolecían parcialmente de Incumplimientos.

## 5.4 CONCLUSIÓN GENERAL

### 5.4.1. Contrastación de la Hipótesis Global.

**Del capítulo II (subnumeral 2.3.1.), planteamos la hipótesis global, mediante el siguiente enunciado.**

**"**El Reglamento que norma las actividades que realizan los efectivos de la Marina de Guerra del Perú, se ve afectado por Discrepancias Teóricas e Incumplimientos, dado que no es bien interpretado al no tener en consideración la situación de salud del personal discapacitado durante sus horas laborales diarias mientras permanezca en situación de actividad, ya que no son distribuidos específicamente en labores acordes, que sean de atención a sus derechos.**"**

**Teniendo en cuenta como premisas las conclusiones parciales 1, 2, y 3; cuyos porcentajes de prueba son:**

**Tabla 34: Resultados finales analizados**

| CONCLUSION PARCIAL | PRUEBA | DISPRUEBA | TOTAL |
|---|---|---|---|
| Conclusión parcial 1 | 67 | 33 | 100 |
| Conclusión parcial 2 | 51,43 | 48,57 | 100 |
| Conclusión parcial 3 | 62 | 38 | 100 |
| **PROMEDIO GLOBAL INTEGRADO** | **56,81** | **43,19** | **100** |

**Fuente: Propia investigación**

**La hipótesis global se PRUEBA en 56,81% y se DISPRUEBA en 43,19%**

### 5.4.2. Enunciado de la conclusión general.

Tomando como premisas las conclusiones parciales podemos formular la conclusión general:

- **Conclusión Parcial 1:**

Los responsables en la interpretación y aplicación de los derechos, normas, teorías y principios, respecto de los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, desconocen o lo aplican mal, en un 67%, consecuentemente adolecían parcialmente de Discrepancias Teóricas

- **Conclusión Parcial 2:**

La Comunidad Jurídica, ante la Vulneración de los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, consideran que no se aplica los planteamientos teóricos y no se interpreta debidamente las normas nacionales y supranacionales aplicables al discapacitado, trayendo consigo causas que producen actos discriminatorios en el personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, durante el desarrollo de sus labores diarias; en un 51,43%; consecuentemente adolecían parcialmente de Discrepancias teóricas.

- **Conclusión Parcial 3:**

Los Responsables, en las labores diarias que viene cumpliendo el personal discapacitado dentro de la Marina de Guerra del Perú, consideran que se vulnera sus derechos que le otorgan tal situación de salud en forma constante, por lo que se está ante actos discriminatorios al no equiparar la función que debe desempeñar con la discapacidad que presenta; consecuentemente el 62% adolecían parcialmente de Incumplimientos.

### 5.4.3. Conclusión General

El resultado de la contrastación de la Hipótesis Global nos da base o fundamento para formular la Conclusión General mediante el siguiente enunciado:

La Ley 29973 – Ley General de personas con Discapacidad y su Reglamento el DECRETO SUPREMO Nº 002-2014-MIMP, en concordancia con las Normas Supranacionales de las cuales el Perú es parte , que regulan los derechos de las personas discapacitadas en el Perú, se ve afectado por : **Discrepancias Teóricas**, que están relacionadas causalmente y se explican, por el hecho de que no se está considerando o no se conoce bien algún Planteamiento Teórico, principio, derecho o la realidad, en relación a los derechos de las personas con discapacidad, específicamente el personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, al momento de ser distribuidos en sus labores diarias; y por **Incumplimientos**, al no respetarse los derechos del personal discapacitado, cuando son distribuidos en sus faenas diarias, las mismas que deben ser acordes a la gravedad de la discapacidad que padecen, conforme al informe médico idóneo que emita el Consejo de Sanidad, hechos que perjudicarían irreparablemente a la salud del efectivo que padece la discapacidad; por lo que debe aprovecharse la Legislación Internacional especialmente la de España, Argentina y Guatemala, o la Legislación supranacional específicamente la "Declaración Universal de los Derechos Humanos", "La Convención Americana sobre Derechos Humanos de San José de Costa Rica", "La Organización Internacional del Trabajo", que pueden ser utilizadas como referencia para poder subsanar las Discrepancias Teóricas e Incumplimientos advertidos, que se evidencian con el 56,81% de PRUEBA y el 43,19% de DISPRUEBA.

# CAPÍTULO VI

# RECOMENDACIONES

## 6.1. RECOMENDACIÓN 1

Los responsables deben mejorar en lo posible el 33% de logros, en cuanto a conocimiento de los conceptos básicos, teorías, principios, normas, derechos e interpretación, con la finalidad de reducir discrepancias teóricas existentes en relación a los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú en el cumplimiento de sus funciones y al momento de su distribución diaria; debiendo para ello mejorar los órganos de Inspectoría y/o Control de la Marina de Guerra, desarrollar programas de capacitación y perfeccionamiento a través y con financiamiento del presupuesto asignado a la Unidad Ejecutora de Instrucción y Doctrina de la Marina de Guerra del Perú, con la participación e intervención de CONADIS, Defensoría del Pueblo, Colegios de Abogados, Universidades, ONGs.

## 6.2. RECOMENDACIÓN 2

Debe mejorarse en lo posible el 48,57% de planteamientos teóricos, esto es el conocimiento de conceptos básicos, teorías, principios e interpretación normativa de legislación nacional y comparada, por parte de la comunidad jurídica (Abogados, Personal discapacitado de la MGP y Sociedad Civil discapacitado), a fin de reducir las Discrepancias Teóricas; debiendo ejecutarse capacitaciones tales como: seminarios, cursos, especializaciones, diplomados, entre otros sobre los derechos laborales fundamentales del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, a cargo

de los Colegios de Abogados del Perú, CONADIS, Defensoría del Pueblo, Universidades e instituciones afines.

### 6.3. RECOMENDACIÓN 3

Debe mejorarse en lo posible el 38% de logros, por los Responsables (Personal Administrativo y de dirección), referente al cumplimiento del irrestricto respeto de los derechos laborales fundamentales del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, teniendo en consideración la Ley 29973 – Ley General de personas con Discapacidad y su Reglamento el D.S. Nº 002-2014-MIMP, a fin de reducir los Incumplimientos, debiéndose para ello proponerse la Reglamentación interna dentro de la Marina de Guerra del Perú de las labores diarias que deben cumplir el personal discapacitado, a cargo de los órganos de Asesoría Legal, Jefe del Estado Mayor General, Educación, Director de Salud y Centro Medico Naval.

### 6.4. RECOMENDACIÓN GENERAL

Debe plantearse un Reglamento interno dentro de la Marina de Guerra del Perú, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 29973 – Ley General de personas con Discapacidad y su Reglamento el D.S. Nº 002-2014-MIMP, y que se complemente con consideraciones socio estructural, es decir, que incluya aspectos presupuestarios.

#### 6.4.1 Estructura y Formula Legal del Reglamento Interno del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

**REGLAMENTO INTERNO DEL PERSONAL DISCAPACITADO DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ**

**Lima, 30 de Junio de 2015**

Visto el Informe presentado por **Elmer Rojas Herrera**.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1º de la Constitución Política del Perú establece 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 7º 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

Que, por Ley Nº 29973 – Ley General de personas con Discapacidad, de fecha 13 de Diciembre de 2013, su Reglamentado el Decreto Supremo Nº 002-2014-MIMP; aprobados 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;

Que, mediante Decreto Supremo Nº 027-2007-PCM, se establecen como Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, en relación a la persona con discapacidad, el respeto y la protección de sus derechos y el fomento en cada Sector e institución pública de su contrastación 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 con discapacidad.

El Reglamento de Capacidad Psicosomática de Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú del mes de septiembre de 2002.

SE RESUELVE:

Aprobar el Reglamento Interno del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú:

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º Objeto

Reglamentar las funciones específicas que debe cumplir el personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, respetando la dignidad de la persona contemplado en el artículo 1º de la Constitución Política del Perú de 1993.

Artículo 2º Finalidad

Cautelar los derechos laborales acordes a la situación de salud que presenta el personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú.

Artículo 3º Ámbito de Aplicación

La Marina de Guerra del Perú, institución dependiente del ministerio de Defensa, integrada por oficiales, cadetes navales, personal subalterno, personal de marinería, inscritos navales y personal civil.

CAPITULO II APTITUD

Artículo 4º Grados de Aptitud

El artículo 401º del Reglamento de Capacidad Psicosomática de Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú del mes de septiembre de 2002, los clasifica en:

a) Apto (A)
b) Apto Condicional
c) Apto Limitado
d) Inapto

Artículo 5º grados de Capacidad

El grado de capacidad debe ser definido por una junta médica de la entidad de Salud adscrita a la Marina de Guerra del Perú.

Artículo 6º Diagnósticos de Capacidad y Aptitud

Será definido por el informe Médico y será emitido por la Junta de Sanidad respectiva y deberá contener lo siguiente:

a.- Antecedentes recurrentes al caso;
b.- Examen clínico, diagnóstico, evolución, pronóstico y || tratamiento de la lesión, enfermedad o sus secuelas; y,
c.-Conclusiones que establecen la aptitud o inaptitud para la permanencia del servidor en Situación de Actividad.

CAPITULO III: FUNCIONES LABORALES QUE DEBE CUMPLIR EL PERSONAL DISCAPACITADO

Artículo 7º Funciones

El personal que acredite, previa evaluación de la Junta Médica de la entidad de Salud adscrita a la Marina de Guerra del Perú, padecer de una discapacidad, será asignado a labores auxiliares administrativas en el siguiente orden:

**Personal con discapacidad:** labores auxiliares administrativas extra ordinarias de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 29973 Artículo 50°. Ajustes razonables para personas con discapacidad.

Disponiendo que el personal discapacitado se le proporcione un horario especial y labores de acorde con su lesión o enfermedad.

**Personal Inapto**: Debe ser dado de baja de la institución con los beneficios que le corresponde.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA: el presente reglamento no restringe el Decreto Legislativo 1144 – Ley de la Marina de Guerra del Perú, normas que rigen al personal de la Marina de Guerra del Perú, ni otras conexas aplicables.

SEGUNDA: es parte integrante del presente Reglamento, el Reglamento de Capacidad Psicosomática de Servicios de Salud de la Marina de Guerra del Perú del mes de septiembre de 2002.

TERCERA: La interpretación del presente Reglamento debe ser acorde con la Constitución, La Ley Nº 29973 – Ley General de personas con Discapacidad y su Reglamento el D.S. Nº 002-2014-MIMP, Publíquese y Cúmplase, Comandancia General de la Marina de Guerra del Perú.

# CAPITULO VII

# REFERENCIAS Y ANEXOS

## 7.1. REFERENCIAS


- Aguilera Portales (2008). Teoría Política y Jurídica. Problemas actuales. México. Purrua.
- Arce Ortiz, E., (1998). La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales. Tesis para optar el título de abogado. Lima: PUCP, En: Ius et Veritas, Nº 17, Lima.
- Arce Ortiz, E. (1998). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Revista de Investigación Jurídica. IUS. 02(3), 2012. Red Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- Ardito, W., (2007). Discriminación y racismo en el Perú: ¿Cómo estamos?, Pobreza, desigualdad y desarrollo en el Perú. Informe Anual 2006 - 2007. Lima: OXFAM.
- Alguacil González-Aurioles, J. & Gutiérrez Gutiérrez, I. (2012). Constitución, norma y realidad. Madrid: Marcial Pons.
- Balta Varillas, J., (1995). ¿Qué es la discriminación?, Revista Jurídica del Perú Nº 1, Año XLV, Trujillo: Editorial Normas Legales S.A.
- Bilbau Ubillús, J. y Rey Martínez, F., (2003). El principio constitucional de igualdad en la jurisprudencia española, El principio constitucional de igualdad. Lecturas de introducción. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Carpio Marcos (2004). La Interpretación de los Derechos Fundamentales. 1ª edición, Enero 2004. Lima-Perú. Palestra Editores.
- Cortés Carcelén & Toyama Miyagusuku, J., (2000), Flexibilización del Derecho Laboral y Discriminación por razón de sexo. En Discriminación sexual y aplicación de la ley. Volumen II. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Cortés Carcelén, J., Gonzales Hunt, C., Raso Delgue, J., & Salinas Lovón, F. (2000). Políticas de respuesta al impacto del ajuste. Cusco: Centro de Estudios Regionales Andinos Bartolomé de Las Casas.
- Eguiguren Praeli, F., (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. Lima: Ius et Veritas, Nº 15.

- Fuster (2006-2007) “Los Derechos Fundamentales y Deberes Cívicos de las personas” Puerto Rico. Recuperado el 11 de Mayo del 2013.http://ponce.inter.edu/cai/bv/derechos/derechos_fundamentales
- Gutiérrez Gutiérrez, Alguacil González & Aurioles. (2012), La dimensión subjetiva de los derechos fundamentales. Recuperado el 20 de agosto del 2013 de http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/11aspectos3.pdf
- Lahera, E., (2004), La perspectiva de los derechos humanos en el diseño y ejecución de políticas públicas. En El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas. Lima: Comisión Andina de Juristas.
- Landa Gorostiza, J., (1999). La intervención penal frente a la xenofobia. Problemática general con especial referencia al “delito de provocación” del artículo 510º del Código Penal. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Landa Gorostiza, J. & Urrutia Badiola, A. (1999). Código Penal/ Zigor Kodea.
- Larroyo, F., (1998). La Ciencia de la Educación. México: Editorial Porrúa. S.A.
- Medina Rubio, L., Paredes Medina, G., Piccone Balarezo, F., Zegarra Aliaga, M., & Pereyra López, J. (2005). Lineamientos base para la implementación de un programa de certificación en turismo sostenible en el Perú. Lima.

- Neves Mujica, J., (1999), Igualdad y discriminación: Concepto y casos. En: Sobre Género, Derecho y Discriminación. Pontificia Universidad Católica-Defensoría del Pueblo. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Nogueira Alcalá (2003). Teoría y dogmática de los derechos fundamentales, Universidad Nacional Autónoma de México, 1º Edición. Serie Doctrina Jurídica Núm. 156. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas
- Nogueira Alcalá, H. (2003). Los tribunales constitucionales de Sudamérica a principios del siglo XXI. Talca (Chile): Universidad de Talca.
- Pérez Luño, A. (2007). Los derechos fundamentales. Madrid: Tecnos.
- Rodríguez-Piñero, L. (1986). Indigenous peoples, postcolonialism, and international law. Oxford: Oxford University Press.
- Toyama Miyagusuku, J. & Vinatea Recoba, L. (2005). Guía laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

**Expedientes judiciales**

- Exp. Nº 1848-2004-AA/TC, FJ 2.
- Exp. Nº 1417-2005-PA /TC, FJ 24.
- Exp. Nº 03868-2007-PA/TC, FJ 2.
- Exp. Nº 0050-2004-AI/TC, 0051-2004-AI/TC, 0004-2005- AI/TC, 0007-2005-AI/TC (acumulados), FJ 72.
- STC 4405-2005-PA/TC, F.J. 20
- STC.0261-2003-AA/TC, fj.3.1.

- STC.0018-AI/TC, fj.2

## 7.2. ANEXOS

### ANEXO Nº 1

### SELECCIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR

| | *CRITERIOS DE SELECCIÓN* | | **P** |
|---|---|---|---|

| Problemática: | Se tuvo acceso a los datos relacionados al problema a) | Su solución contribuyo a resolver otros problemas b) | Se propuso mecanismos de solución c) | Existió una marca incidencia social d) | Se advirtió impacto negativo en las personas con discapacidad e) | *TOTAL* DE CRITERIOS CON "SI" | R I O R I D A D |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Los Actos discriminatorios en los Discapacitados | SI | SI | SI | NO | SI | 4 | **3** |
| Barreras de la Discriminación en la Marina de Guerra del Perú | SI | SI | SI | NO | SI | 4 | **4** |
| **"Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014** | SI | SI | SI | SI | SI | 5 | **1** |
| Participación de los Discapacitados en las entidades del Estado | SI | SI | SI | NO | NO | 3 | **5** |
| Vulnerabilidad de los derechos de los Discapacitados en la Marina de Guerra del Perú | SI | SI | SI | SI | SI | 5 | **2** |

## ANEXO Nº 2

## IDENTIFICACIÓN DEL NÚMERO DE PARTES DE UN PROBLEMA

**"CASOS DE DISCRIMINACION**

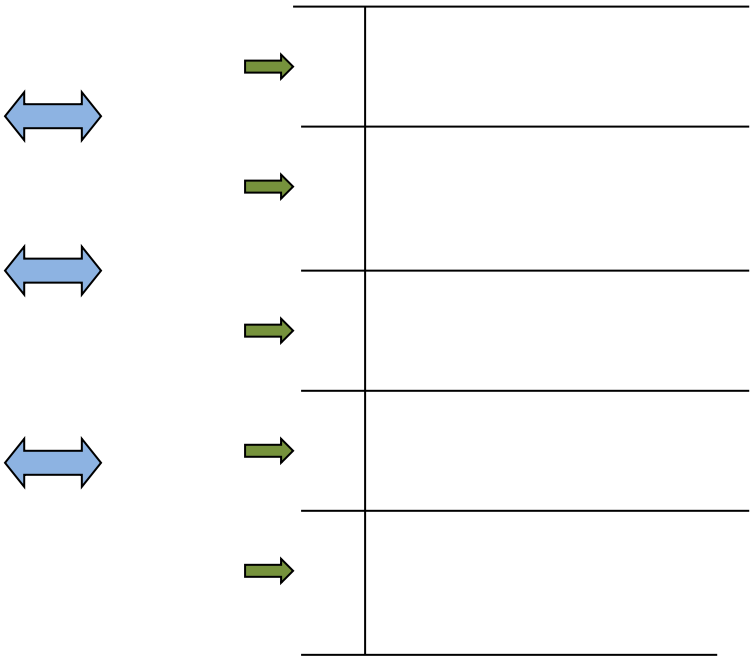
**BLEMA TIENE TERIO?**

**CRITERIOS DE IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES DEL PROBLEMA SELECCIONADO**

¿PT = R?

1 SI ( ) NO ( )

( ; Empirismos aplicativos?)



**DISCREPANCIAS TEORICAS E INCUMPLIMIENTOS EN LOS "CASOS DE DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERU DURANTE EL AÑO 2014"**

## ANEXO Nº 3

## PRIORIZACIÓN DE LAS PARTES DEL PROBLEMA

| | | | |
|---|---|---|---|
| Criterios de identificación con las | **CRITERIOS DE SELECCIÓN USADOS COMO CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN** | | |

| partes del problema | Se tuvo acceso a los datos relacionados al problema a) | Su solución contribuyo a resolver otros problemas b) | Se propuso mecanismos de solución c) | Existió una marca incidencia social d) | Se advirtió impacto negativo en las personas con discapacidad e) | Suma parcial | Prioridad de las partes del problema |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **(1) DISCREPANCIAS TEORICAS** | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 6 | **1** |
| **(2) INCUMPLIMIENTOS** | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9 | **2** |

**DISCREPANCIAS TEORICAS E INCUMPLIMIENTOS EN LOS "CASOS DE DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERU DURANTE EL AÑO 2014"**

## ANEXO 4:

| *Problema o Factor X* | *Realidad o Factor A* | **Marco Referencial o Factor B** | | | Fórmulas de Sub-hipótesis |
|---|---|---|---|---|---|
| **Discrepancias Teóricas e Incumplimientos** | **"CASOS DE DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD EN LA MARINA DE GUERRA DEL PERU DURANTE EL AÑO 2014"** | Planeamientos **Teóricos** | **Normas** | **Legislación comparada** | |
| | | - B1 | - B2 | - B3 | |
| -X1 = Discrepancias Teóricas | A1= Responsables | X | X | | a-) - X1; A1; -B1, -B2 |
| -X1 = Discrepancias Teóricas | A2= Comunidad jurídica | X | | X | b-) - X1; A2; -B1, -B3 |
| -X2 = Incumplimientos | A1= Responsables | | X | | c-) - X2; A1;-B2 |
| | Total Cruces Sub-factores | 2 | 2 | 1 | |
| | Prioridad por Sub-factores | 2 | 1 | 3 | |

**Leyenda:** (Variables del Marco Referencial)
Planteamientos Teóricos:
conceptos y teorías

Normas:
Constitución Política de 1993
Ley 29973
RECACIC- 13501- 2002
RECASIF-13501-1991

Legislación comparada:
**España**
**Argentina**
**Guatemala**

## ANEXO 5: Matriz para la Selección de Técnicas, Instrumentos e Informantes o Fuentes para recolectar datos

| (x)**Fórmulas de Sub-hipótesis** | **Nombre de las Variables consideradas en cada fórmula (sin repetición y sólo las de A y B)** | **Técnicas de Recolección con más ventajas y menos desventajas para cada variable** | **Instrumento de Recolección con más ventajas y menos ventajas para cada variable.** | **Informante o Fuente que corresponde al instrumento de cada técnica** |
|---|---|---|---|---|
| a-) - X1; A1; -B1, -B2 | A1= Responsables | Encuesta | Cuestionario | Informantes: Oficiales y Sub Oficiales de la MGP |
| | B1= Planteamientos Teóricos | Análisis Documental | Fichas Textuales<br>Fichas resumen | Fuente: Libros y textos |
| | B2= Normas | Análisis Documental | Fichas Textuales<br>Fichas resumen | Fuente: Constitución Política de 1993<br>Ley 29973<br>RECACIC-13501-2002<br>RECASIF-13501-1991 |
| b-) - X1; A2; -B1, -B3 | A2= Comunidad Jurídica | Encuesta | Cuestionario | Informantes: Abogados y ciudadanos discapacitados |
| | B1= Planteamientos Teóricos | Análisis Documental | Fichas Textuales<br>Fichas resumen | Fuente: Libros y textos |
| | B3= Legislación Comparada | Análisis Documental | Fichas Textuales<br>Fichas resumen | Fuente: España, Colombia Argentina |
| c-) - X2; A1;-B2 | A1= Responsables | Encuesta | Cuestionario | Informantes: Jueces |
| | B2= Normas | Análisis Documental | Fichas Textuales<br>Fichas resumen | Fuente: Constitución Política de 1993<br>Ley 29973<br>RECACIC-13501-2002<br>RECASIF-13501-1991 |

**ANEXO N° O6**

# CUESTIONARIO

## DIRIGIDO A PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MGP, ABOGADOS Y EFECTIVOS MGP Y CIUDADANOS DISCAPACITADOS

Le agradecemos responder este breve y sencillo cuestionario que tiene como propósito obtener datos que nos permitan identificar las Discrepancias Teóricas e Incumplimientos en los **"Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú durante el año 2014"** A su vez es preciso aclarar que el presente instrumento es totalmente anónimo.

### I. GENERALIDADES: INFORMANTES

### 1.1. Situación profesional a cargo en la actualidad:

Efectivo de la MGP, administrativo (….)

Abogado (….)

Efectivo MGP y Ciudadano discapacitado (….)

### 1.2. Tiempo de Servicio: (cuantos años)

a) De 0 a 5 años (…..) b) De 6 a 10 años (…..)

a) De 11 a 18 años (…..) d) De 19 a 26 años (…..)

e) De 27 a más (…..)

### II. <u>RESPONSABLES</u>

**2.1. Considera que existe discriminación al personal discapacitado dentro de la Marina de Guerra del Perú?**

a. Siempre ( )
b. Casi siempre ( )
c. Rara vez ( )
d. Nunca ( )

**2.2. De qué manera se vulneran los derechos de los miembros de la Marina de Guerra del Perú en situación de Discapacidad.**

a. Marginándolo ( )
b. Explotándolo ( )
c. Al no respetarse sus derechos ( )
d. No se toma en cuenta su estado de discapacidad ( )
e. No se vulneran los Derechos ( )

**2.3. Si Ud. Como Miembro de la Marina de Guerra del Perú, Padeciera alguna discapacidad, estaría de acuerdo a que se respeten sus derechos?**

a. Siempre ( )
b. Casi siempre ( )
c. Rara vez ( )
d. Nunca ( )

**2.4. Que conceptos considera aprovechables en la interpretación y cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad?**

a. Discriminación ( )
b. Igualdad ( )
c. Derechos fundamentales ( )
d. Respeto a los derechos humanos ( )

## III. COMUNIDAD JURIDICA

**3.5. Considera que se debe respetar los derechos del personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú?**

a. Siempre ( )
b. Casi siempre ( )
c. Rara vez ( )
d. Nunca ( )

**3.6. Ante el no respeto de los derechos de los miembros discapacitados de la MGP, está de acuerdo en que se dicte nuevas normas reglamentarias de cumplimiento?**

a. Totalmente de acuerdo ( )
b. De acuerdo ( )
c. Regularmente de acuerdo ( )
d. No estoy de acuerdo ( )
e. Totalmente en desacuerdo ( )

**3.7. Cuáles son las normas que se vienen incumpliendo con los "Casos de Discriminación por Discapacidad en la Marina de Guerra del Perú?**

a. Constitución Política del Perú ( )
b. Ley General de Personas con Discapacidad ( )
c. RECASIC ( )
d. Declaración Universal de Derechos Humanos ( )
e. Convención Internacional de personas Discapacidad( )

**3.8. Considera que la legislación internacional y supranacional son aprovechables para el cumplimiento del respeto de los derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú?**

a. Totalmente de acuerdo ( )
b. Medianamente de acuerdo ( )
c. En desacuerdo ( )
d. Medianamente en desacuerdo ( )
e. Totalmente en desacuerdo ( )

**3.9. La Implementación reglamentaria para el cumplimiento al respeto de los derechos de personal discapacitado de la Marina de Guerra del Perú, contribuye a solucionar la incidencia social en todos los entes del Estado Peruano?**

a. Totalmente de acuerdo ( )
b. Medianamente de acuerdo ( )
c. En desacuerdo ( )
d. Medianamente en desacuerdo ( )
e. Totalmente en desacuerdo ( )