



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**TESIS**

**“OPORTUNIDAD E IGUALDAD DE DERECHOS LABORALES  
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y LA  
RESPONSABILIDAD DEL ESTADO PERUANO EN EL DISTRITO  
BAÑOS DEL INCA – CAJAMARCA DURANTE EL AÑO 2020”**

PRESENTADO POR:

BACH. KARLA YOHANA DELGADO ARCE

ASESORES:

ASESOR METODOLÓGICO: Dr. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA

ASESOR TEMÁTICO: Dra. NILDA MARIUSKA PACHECO PINTO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA - PERÚ

2021

**DEDICATORIA:** A mi madre Rosa, por ser el pilar fundamental de mi vida, a mi hijo Rodrigo que es mi fuerza para seguir adelante, a mi hermano Jorge que siempre está brindándome todo su apoyo y a mi esposo Benjamín que me da las energías para no desmayar antes las adversidades, orientándome a surgir con mucho entusiasmo y amor, a fin de que alcance mis metas, ejemplo siempre estará presente en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia, por darme su amor, confianza y apoyo en todo lo que me propongo.

A mis profesores, por todo lo que me han enseñado de esta especialidad tan apasionante.

A Dios, por poner a todas estas personas maravillosas en mi camino y por llenarme de bendiciones a mí y a todos mis seres queridos.

## **RECONOCIMIENTO**

La realización de la presente investigación fue posible, gracias al apoyo de mi asesor metodológico y temático, que me dieron sus alcances incondicionalmente para lograr conseguir el título de abogado.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>RECONOCIMIENTO</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRAC</b> .....	ix
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	x
<b>CAPÍTULO I</b> .....	1
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	4
1.2.1. Social.....	4
1.2.2. Espacial.....	4
1.2.3. Temporal.....	4
1.2.4. Conceptual.....	4
1.3. Formulación del problema de investigación .....	5
1.3.1. Problema general .....	5
1.3.2. Problemas específicos.....	5
1.4. Objetivos .....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos .....	5
1.5. Categorías y sub categorías .....	6
1.6. Metodología de la investigación .....	6
1.6.1. Tipo y nivel de la investigación.....	6
1.6.2. Población y muestra de la Investigación.....	7
1.6.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	8
1.6.4. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación .....	11
<b>CAPÍTULO II</b> .....	15
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	15
2.1. Antecedentes del estudio de investigación .....	15
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	15
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	26

2.2.	Bases legales.....	35
2.2.1.	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	35
2.2.2.	Ley General de las personas con discapacidad, Ley N° 29973 .....	41
2.3.	Bases teóricas.....	46
2.3.1.	Personas con discapacidad.....	46
2.3.1.1.	Definición de discapacidad .....	46
2.3.1.2.	Clasificación de la discapacidad de acuerdo con la OMS .....	47
2.3.1.3.	Enfoques o modelos de discapacidad.....	47
2.3.1.4.	Paradigmas de la discapacidad .....	48
2.3.2.	Definición de persona con discapacidad .....	49
2.3.3.	Discapacidad física o motora.....	49
2.3.4.	Causas principales de la discapacidad física.....	49
2.3.5.	Tipos de discapacidad física.....	51
2.3.6.	Grados de discapacidad.....	51
2.3.7.	Oportunidad e Igualdad de derechos laborales.....	51
2.3.7.1.	Definición: .....	51
2.3.7.2.	El Modelo Social como nuevo paradigma para abordar la discapacidad.....	52
2.3.7.3.	Los ajustes razonables: Garantía complementaria para la igualdad de las personas con discapacidad .....	53
2.3.7.4.	El Principio-Derecho de igualdad y no discriminación respecto de las personas con discapacidad. ....	54
2.3.7.5.	La igualdad y no discriminación en el acceso al empleo .....	55
2.3.7.6.	La igualdad y no discriminación durante la relación laboral .....	56
2.3.7.7.	La igualdad y no discriminación al finalizar la relación laboral: ¿las personas con discapacidad tienen una protección especial frente al despido? .....	56
2.3.7.8.	Aspectos laborales importantes a tomar en cuenta de la nueva ley general de la persona con discapacidad y su reglamento. ....	58
2.3.8.	Beneficios para las empresas promocionales de personas con discapacidad. ....	58
2.3.9.	Responsabilidad del Estado Peruano .....	61
2.4.	Definición de términos básicos.....	63
<b>CAPÍTULO III.....</b>		<b>69</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>		<b>69</b>
3.1.	Análisis de tablas.....	70
3.2.	Discusión de resultados .....	74
3.3.	Conclusiones.....	77

3.4. Recomendaciones.....	78
3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	80
<b>ANEXOS.....</b>	<b>85</b>
<b>Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....</b>	<b>86</b>
<b>Instrumento: Guía de Entrevista.....</b>	<b>87</b>
<b>ANTEPROYECTO DE LEY.....</b>	<b>88</b>

## RESUMEN

El trabajo de investigación lleva por título: *oportunidad e igualdad de derechos laborales de las personas con discapacidad física y la responsabilidad del estado peruano en el distrito Baños del Inca – Cajamarca durante el año 2020*. Que responde al problema general ¿Existen las oportunidades e igualdades de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020?, para lo cual se planteó como objetivo general: Determinar si existen las oportunidades e igualdades de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en sus en el distrito Baños del Inca durante el año 2020. Esta investigación es de tipo básica y diseño teoría fundamentada. El método es el inductivo, el tipo de selección de la muestra es 05 trabajadores de la municipalidad distrito Baños del Inca. Se llegó a la conclusión entre otras: No existe igualdad y oportunidades en los derechos laborales de las personas con discapacidad, el hecho de ser personas diferentes, son colocados en una posición de inferioridad, lo que genera que las demás personas desconozcan su situación, los tratan de personas que es imposible valerse por sí mismas, y que siempre van a necesitar apoyo, en ese sentido, en el municipio del distrito Baños del Inca, las personas con discapacidad no sienten que les brindan la igualdad y oportunidades, al contrario, son discriminados por la falta de oportunidades en los derechos laborales. Están sujetos a hacer discriminadas, como un alto nivel de desempleo y desventajas sociales originadas a partir de diferentes limitaciones y barreras sociales, culturales y físicas para la realización de muchas actividades generales como la accesibilidad a lugares públicos, escaso acceso a la educación, exclusión en el acceso a un puesto de trabajo formal.

**Palabras clave:** desempleo, desigualdad, discapacidad física, exclusión, inserción laboral.

## ABSTRAC

The research work is entitled: opportunity and equal employment rights of people with physical disabilities and the responsibility of the Peruvian state in the district Baños del Inca - Cajamarca during the year 2020. Which responds to the general problem Are there opportunities and equalities of the labor rights of people with physical disabilities in the Baños del Inca district during the year 2020? in the Baños del Inca district during 2020. This research is of a basic type and grounded theory design. The method is inductive, the type of selection of the sample is 05 workers from the Baños del Inca district municipality. The conclusion was reached among others: There is no equality and opportunities in the labor rights of people with disabilities, the fact of being different people, they are placed in a position of inferiority, which causes other people to be unaware of their situation, the They are about people who are impossible to fend for themselves, and who will always need support, in that sense, in the municipality of the Baños del Inca district, people with disabilities do not feel that they are given equality and opportunities, on the contrary, they are discriminated against due to the lack of opportunities in labor rights. They are subject to discrimination, such as a high level of unemployment and social disadvantages originated from different limitations and social, cultural and physical barriers to the performance of many general activities such as accessibility to public places, little access to education, exclusion in access to a formal job.

**Keywords:** unemployment, inequality, physical disability, exclusion, labor insertion.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado el presente título: *Oportunidad e igualdad de derechos laborales de las personas con discapacidad física y la responsabilidad del estado peruano en el distrito Baños del Inca – Cajamarca durante el año 2020.*

De acuerdo con los siguientes lineamientos jurídicos: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y Ley General de las personas con discapacidad. (Ley N° 29973)

La finalidad del estudio es explorar las oportunidades e igualdades de las personas con discapacidad física en sus derechos laborales en el distrito Baños del Inca durante el año 2020

El presente trabajo de investigación ha sido organizado en tres capítulos:

La presente investigación consta de tres capítulos, donde abarca la problemática si existen las oportunidades e igualdades de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020, estos capítulos se describen a continuación:

En el Capítulo I, encontramos el planteamiento del problema, donde se desarrolla la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, el problema de investigación, los objetivos de la investigación, los supuestos y categorías, la metodología de la investigación, el tipo y nivel de investigación, el método y diseño de la investigación, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, donde se encuentra los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, bases legales, y la definición de términos básicos.

En el Capítulo III, se desarrolla la presentación, análisis e interpretación de resultados, donde encontraremos el análisis de las tablas, la discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.

Finalmente se considera los anexos, que contiene la matriz de consistencia, los instrumentos, el juicio de expertos y el anteproyecto de ley.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La discapacidad en las personas, es una realidad en la que están inmersas todas las naciones de nuestro planeta, está asociada al entendimiento de lo que es ser “humano” y “persona”, al respecto González (2004, p. 24) indica que: “Del concepto de lo que es y vale el ser humano, y de la clarificación de cuándo comienza a ser humano y persona, se concluye que respeto se debe tener a su vida y a su integridad genética, física, funcional, psicológica y espiritual, y de él se derivan también los deberes de todos respecto a la promoción de los valores humanos, dentro de sus gremios y en su relación con su equipo de trabajo, los enfermos y la sociedad”.

El ser humano (*homo sapiens*) que apareció hace 350 000 años (relativamente joven si consideramos que el planeta tierra tiene una existencia de 4 510 millones de años y el Universo 13 700 millones de años) está asociado a su naturaleza biológica, se es “humano”, porque se nació así; a diferencia de la “persona”, que

siendo ya humano tiene condiciones físicas, sensoriales, psicológicas y espirituales que desarrollará durante su existencia.

En esta realidad, ha existido una idea errónea, el de considerar al ser humano, como el fin de la evolución y a la persona como la expresión de la perfección; el ser “humano” tiene que seguir evolucionando, adaptándose a las realidades geográficas que le tocará vivir en el futuro; y este “humano” como “persona”, tiene que convivir con su entorno social, entendiendo que “no se es perfecto”, se nace y durante su vida pueden desarrollarse limitaciones físicas, funcionales, psicológicas, entre otras (según como se clasifiquen). Esta realidad, se da en un contexto social, la persona se desarrolla en un medio social, no se aísla, necesita de su entorno congénere para “vivir” y “sobrevivir”.

Así, en nuestros tiempos, es entendible o somos conscientes, de que la “persona” con ciertas “limitaciones” “imperfecciones” tiene la necesidad y el derecho de vivir en nuestro entorno social, con igualdad de “oportunidades” y “derechos”; lo que implica que aquellos que no presentan estas “limitaciones” los ayuden en todo aquello que permita, su inclusión en el entorno social, con igualdad de “oportunidades” y “derechos”.

Si se analiza la historia, esto no siempre fue entendido así, en muchas culturas antiguas primitivas, los niños que presentaban ciertas discapacidades (entendiéndolo en su acepción moderna), eran sacrificados y su destino como persona era la muerte; tal vez, lo que más se viene a la mente, al hablar de la historia, es la cultura Griega, en donde desde el Monte Taigeto, los niños a los que se les había detectado alguna discapacidad (luego de una evaluación) eran arrojados desde lo más alto, destinándolos a la muerte. Igualmente, en la antigüedad, se pensaba que el discapacitado, no era útil a la sociedad y era un castigo de los “dioses”, el que nacía discapacitado, nacía con “pecado” y, en un contexto, en el que los estados estaban en expansión y/o tenían que defender sus territorios, estas personas, no aportaban nada, puesto que se necesitaba de ciudadanos físicamente aptos; siendo así, los discapacitados, que lograban sobrevivir, eran expulsados de las ciudades o encarcelados; esta situación de

rechazo permaneció por largos años, más aún, fueron otras de las víctimas de holocausto nazi durante la segunda guerra mundial. En otra arista de la historia, se tiene que, a los discapacitados, se les acepta y se les daba trato humano, lo que se entendió y comprendió mejor, con la aparición del cristianismo; las iglesias atendían y daban refugio a los discapacitados; hay que precisar que la mendicidad estaba legitimada por la discapacidad.

En este orden de ideas, la discapacidad según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), OMS, OPS (2001: 12) es entendida: “como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación”; esta participación es con respecto a su entorno y realidad social.

El Perú no es ajeno a esta realidad y problemática mundial respecto a la discapacidad, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) en el total de la población del año 2017 (29 381 884), el 10.4% (3 051 612) presentó alguna discapacidad y dentro de esta el 57% son mujeres y el restante 43% son hombres; es decir por cada 10 pobladores del Perú existe 1 (un) poblador que presenta alguna discapacidad; siendo en cierta forma favorable si lo comparamos con el ratio mundial de “7 pobladores” (que indica que 1 de cada 7 personas en mundo presenta alguna discapacidad) (Valencia, 2018).

En este sentido, la presente investigación se justifica teóricamente, puesto que permitirá teorizar el término discapacidad, creando un constructo de esta y estableciendo un concepto contextualizado a la coyuntura actual, consecuencia del análisis comparado y articulado; respecto al término discapacidad, se analiza lo investigado por García y Bustos (2015) articulándolo con lo definido por la Organización Mundial de la Salud. Así mismo lo estudiado por Moreno, Rodríguez, Gutiérrez, Ramírez y Barrera (2006) y Martínez, Uribe y Velázquez (2014) comparándolo con la Ley N.º 29973 “Ley de la persona con discapacidad en el Perú” (2012). Todo ello acompañado de la realidad estadística descrita en el Perú, permitirá generar reflexión y debate sobre la problemática inmersa en el tema de discapacidad, lo que permita su entendimiento.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Social**

En este ítem se indicó las personas que serán objeto de estudio. En consecuencia, en la delimitación social se indicó los roles sociales involucrados en el trabajo de investigación. En este sentido las personas que son motivo de estudio son las personas con discapacidad física y cuáles son sus oportunidades e igualdades en sus derechos laborales. Por lo que se hizo una entrevista a cinco abogados del municipio.

### **1.2.2. Espacial**

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Municipalidad del distrito Baños del Inca de la provincia y departamento de Cajamarca.

### **1.2.3. Temporal**

El presente trabajo de investigación se desarrolló durante el año 2019- 2020.

### **1.2.4. Conceptual**

La delimitación conceptual está referida a la importancia del marco teórico que sustenta a la investigación, partiendo de la postura del investigador, por lo que se describen algunas características que favorecen el desarrollo de un buen estudio. Se sugiere realizar un análisis de la literatura existente sobre el tema que se investigó en este caso sobre las concepciones básicas y legales de las personas con discapacidad física y cuáles son sus oportunidades e igualdades en sus derechos laborales.

Igualdad de oportunidades se entiende como un proceso el cual varios medios de la sociedad, ponen en práctica de todos, especialmente a las personas con discapacidad. La igualdad de derechos es un principio que significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia e igual relevancia en participación, como poder trabajar en una entidad del Estado, así mismo, las personas con discapacidad son miembros importantes para nuestra sociedad. De esta manera el Estado tiene la gran responsabilidad de lograr que los derechos de

las personas con discapacidad sean encaminados y se cumplan plenamente, y de esta manera estaremos satisfechos con los resultados.

Para lograr un beneficio, es necesario que todas las personas tengamos las mismas oportunidades para poder obtener lo que uno decide, en ese sentido el estado tiene que promover su desarrollo e inclusión de las personas con discapacidad al ámbito social, económica, política, social, cultural y tecnológico. Ante ello, las personas con discapacidad tienen el derecho a la igualdad ante a la Ley y a no ser discriminado por motivos de su discapacidad, y tienen que darle oportunidad necesaria para poder participar en una convocatoria, y tener personal capacitados para poder entender y comprender lo que desean expresar, sin sentirse menospreciado.

### **1.3. Formulación del problema de investigación**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Existen las oportunidades e igualdades de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la aplicación de la normativa de los derechos laborales a los discapacitados?

¿Cuál es la importancia de los derechos laborales a los discapacitados?

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Analizar si existen las oportunidades e igualdades de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Analizar la aplicación normativa de los derechos laborales a los discapacitados

- Analizar la importancia de los derechos laborales a los discapacitados

## **1.5. Categorías y sub categorías**

### **1.5.1. Categoría**

Derechos laborales

Discapacidad física

### **1.5.2. Sub categorías**

Igualdad de derechos

Discapacidad

Normas laborales de discapacitado

## **1.6. Metodología de la investigación**

### **1.6.1. Tipo y nivel de la investigación**

#### **a) Tipo de investigación**

**Básica:** Es la investigación que consistió en buscar, ampliar y profundizar nuevos conocimientos sobre un determinado fenómeno de la realidad, con la finalidad de enriquecer el conocimiento científico a través del descubrimiento de nuevos principios y leyes, esta investigación tiene como objetivo obtener nuevos conocimientos. (Dueñas, A. 2017, p. 37)

La finalidad de este tipo de investigación, se encuentra orientada a la búsqueda de nuevos conceptos y conocimientos respecto del tema de investigación, sobre la base de los preceptos ya establecidos y con la finalidad de enriquecer el contenido teórico sobre la realidad que se observa en la materia investigada.

#### **b) Nivel de investigación**

**Descriptivo:** Llamada también investigación diagnósticas, es una investigación que describe los fenómenos sociales y naturales de manera sistemática, cualitativa y cuantitativa durante un determinado tiempo y espacio. El objeto de la investigación descriptiva es llegar a conocer las

características, costumbres, actitudes, propiedades y cualidades de los sujetos, objetos, procesos y actividades de estudio. (Dueñas, A. 2017, p. 40)

El objeto circunstancial del nivel de investigación, se circunscribe a la observación de las peculiaridades, condiciones y maneras de uso de los procesos ejecutados en el uso de lo que es materia de estudio, debido a su naturaleza novedosa resulta inspeccionar los puntos clave de su categorización y establecer objetivamente la forma adecuada de conceptualizar el proceso de uso del tema de investigación.

#### **a) Diseño de la investigación**

**No experimental:** Son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. (Carrasco, S. 2008, p. 71)

Este diseño está orientado a realizar estudios después de la ocurrencia de los hechos, no experimenta su consecución, pero si estudia sus causas para poder ser plasmadas posteriormente como un nuevo análisis de datos que se incluirán con conceptos que pretendan explicar su origen.

### **1.6.2. Población y muestra de la Investigación**

#### **a) Población**

Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación. (Carrasco, S. 2008, pp. 236-237)

Se trata de un todo; es decir, todo el universo que se tiene respecto del desarrollo del trabajo investigativo, el mismo que nos ayuda a establecer un adecuado análisis de los datos que se van a recoger. Para la presente, se usó como población a abogados del Municipio del distrito Baños del Inca, los mismos que se organizaron conforme se observa en el cuadro siguiente:

Población	Abogados del Municipio del distrito Baños del Inca.
	10

Fuente: Recursos humanos

### **b) Muestra**

Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población. (Carrasco, S. 2008, p. 237)

Se trata de una parte de la población o universo, los mismos que nos proporcionarían una muestra objetiva para tomarla en cuenta al momento de establecer los criterios finales de la investigación.

La muestra fue intencional por conveniencia y estuvo constituida por cinco personas dentro de los cuales están las personas trabajadoras de la Municipalidad del distrito de baños del Inca de la provincia y departamento de Cajamarca.

Muestra	Abogados del Municipio del distrito Baños del Inca.
	10

### **1.6.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **a) Técnicas**

Constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas como herramientas procedimentales y estratégicas suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegir las resulte una tarea fácil para el investigador. (Carrasco, S. 2008, p. 274)

Las técnicas utilizadas para la recolección de los datos fueron: la entrevista estructurada y la revisión de documentos

- **La entrevista:** Es la técnica que consiste en recopilar información a través de una conversación con el entrevistado con preguntas previamente establecidas o no, es de gran utilidad cuando es necesaria la interacción y dialogo entre el investigador y el entrevistado. (Dueñas, A. 2017, p. 85)

En esta investigación, se ha usado la entrevista para poder recoger mayores datos respecto de la materia que se investiga, desde preguntas formuladas en criterio abierto para que se tenga mayor abundancia y criterio objetivo al respecto.

- **Recopilación documental:** Es la técnica que consiste en buscar información del material como libros, revistas, periódicos, internet y otros que pueden ser escritos, digitales (CD ROM, USB, Internet o cualquier material electromagnético), gráficos (las que presentan figuras o diseños), simbólicos (mensajes difíciles de interpretar). (Dueñas, A. 2017, p. 86)

El uso de estos medios, han sido de suma importancia para la investigación, debido a que, de ellas, ha salido información relevante que ha sido incorporada debidamente a la investigación.

## **b) Instrumentos**

Vienen a ser un conjunto de herramientas que emplea el investigador con la finalidad de obtener, procesar, conservar y comunicar los datos que servirán para medir los indicadores, las dimensiones, las variables y de esta manera contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis. (Valderrama, S. y León, L. 2009, pp. 43-44)

Los instrumentos son todas aquellas herramientas que se usan para poder construir adecuadamente los fundamentos de la investigación,

asimismo, estos datos están orientados a establecer las dimensiones, variables que nos han permitido constatar la veracidad de mi posición.

- **Guía de entrevista**

Guía de entrevista; es comunicación establecida por medio de un cuestionario o guía entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el tema propuesto. (Buendía, E. Colás, L. y Hernández, P. 1997, p. 83)

Se trata de un grupo de preguntas que se orientan a indagar sobre el objeto de investigación, tiene la finalidad de enriquecer los conceptos personales que los expertos en la materia tienen sobre el tema.

- **Entrevista estructurada**

Se caracteriza por estar rígidamente estandarizada; se plantean idénticas preguntas y en el mismo orden a cada uno de los participantes, quienes deben escoger la respuesta entre dos, tres o más alternativas que se les ofrecen. Incluso los comentarios introducidos y finales se formulan de la misma manera en todas las situaciones. Para orientar mejor la entrevista se elabora un formulario que contenga todas las preguntas. (Valderrama, S. y León, L. 2009, p. 83)

Como se observa, está orientado a establecer preguntas que se encuentren interconectadas en un orden establecido por el investigador, para que los participantes tengan alternativas para escoger sus respuestas o comentarios, entregándose a ellos un cuestionario completo que deberá contener todas las preguntas formuladas.

### **c) Validación a través del juicio de expertos**

- **Validez interna**

Es la evaluación del instrumento de investigación respecto a la coherencia, veracidad, secuencia y dominio del contenido (variables, indicadores e índices), de aquello que se mide. (Carrasco, S. 2008, p. 337)

Valida la guía de entrevista usada para búsqueda de respuestas, en razón de su estructura lógica y veraz, para que se tenga una secuencia idónea respecto del tema de investigación.

- **Validez constructo**

Es el grado en que los resultados de una prueba se relacionan con constructos psicológicos subyacentes. esta validez vincula los componentes prácticos del puntaje de una prueba con alguna teoría o modelo de conducta subyacente. (Carrasco, S. 2008, pp. 338-339)

Está orientada a establecer la conexión de los componentes de la prueba con relación a la teoría utilizada, para tener un proceso significativo en la consecución del tema.

- **Opinión de expertos**

Consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto. (Cabero, J. y Llorente, C. 2013, p. 14)

Es la búsqueda de datos que parten de profesionales que son expertos en la materia que se investiga, su función se encuentra en validez objetivamente los conceptos adscritos al cuestionamiento de la investigación.

#### 1.6.4. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

##### a) **Justificación**

###### **Justificación teórica**

La justificación teórica Según (Carrasco, 2010):

“se sustenta en que los resultados de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico y además sirvan para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes”. (p. 119).

La presente tesis servirá como antecedente teórico para trabajos de investigación ulteriores.

**Justificación metodológica:**

La justificación metodológica según (Carrasco, 2010), se refiere a: “si los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación, tienen validez y confiabilidad, y al ser empleados en otros trabajos de investigación resultan eficaces, y de ello se deduce que pueden estandarizarse, entonces podemos decir que tiene justificación metodológica”. (p. 119)

El instrumento que se utilizará en la investigación es la guía de entrevista sobre la aplicación de los derechos laborales de las personas discapacitadas, la misma que consta de siete ítems, que fueron elaborados tomando en cuenta las categorías y subcategorías.

**Justificación practica:**

La justificación práctica según (Carrasco, 2010): “se refiere a que el trabajo de investigación servirá para resolver problemas prácticos, es decir, resolver el problema que es materia de investigación”. (p. 119)

La presente tesis busca determinar las oportunidades e igualdades de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en sus en el distrito Baños del Inca durante el año 2020. Este trabajo tiene implicaciones prácticas y reales, cuyo conocimiento nos permitirá conocer de mejor forma la vivencia de las personas con discapacidad física, su interrelación con sus familias y la sociedad, como parte esencial de las soluciones como componentes humanos.

### **Justificación legal:**

Para Bernal (2010), la justificación en el campo de la ciencia atiende a la resolución de algún problema, algún vacío científico que deba cubrirse total o parcialmente, y que amerite con argumentación contundente su desarrollo.

Resulta importante establecer los lineamientos legales sobre el tema de investigación, debido a que, se hace necesario contar con leyes claras para que su uso oriente a la aplicación correcta de la ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), del discapacitado y se cumplan los derechos laborales.

### **b) Importancia**

La presente investigación buscó demostrar la importancia que tiene la Aplicación de la normativa de los derechos laborales para los discapacitados asimismo, la Ley del discapacitado Siendo importante que todas las personas que tengan que ver con el derecho del discapacitado se cumpla de acuerdo a la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), la finalidad es 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. Arias, F. (2012).

### **b) Limitaciones de la investigación**

De acuerdo a la perspectiva de Ávila (2010), una limitación consiste en que se deja de estudiar un aspecto del problema debido a algún factor externo al equipo de investigadores, es por ello que debe de ser justificada con una buena razón.

Tomando en consideración que el país no tiene una discusión solida sobre la firma digital, no se han generado investigaciones que se hayan puesto en discusión en algún alto mando del gobierno, por tanto, es menester

mencionar que la poca información que existe en la biblioteca nacional también es una limitación para sobrellevar el tema.

Económicamente se ve la preponderancia de los costos al acceso de información relevante al tema en cuestión, ya que la información requerida tiene costos elevados y eso supone una limitación adyacente a la investigación presente.

Es necesario señalar que las bibliotecas están cerradas, no existe atención hacer consultas sobre este problema.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio de investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Presentamos aquellas investigaciones que sirven de antecedentes para la presente investigación y fueron realizadas a nivel internacional

**Biei, I. (2009).** En su tesis doctoral titulada *Los derechos de las personas con discapacidad en el marco jurídico internacional universal y europeo* tiene como objetivo general analizar jurídicamente los derechos humanos reconocidos a las personas con discapacidad en la normativa internacional.

La metodología aplicada corresponde al método dogmático -jurídico. En la Parte I, de naturaleza esencialmente descriptiva, se analiza la evolución de las normas internacionales en materia de discapacidad para determinar cuáles resultan aplicables. Además, se examina cómo el cambio de modelo de la discapacidad y la perspectiva de derechos humanos se manifiestan de forma concreta en dicha evolución. En la Parte II, cuya naturaleza es substancialmente dogmática, se utiliza

una metodología analítica del contenido de las normas a la luz de la jurisprudencia, la doctrina, y la práctica establecida al respecto.

Las conclusiones fueron las siguientes:

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.

II. 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 estos. 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.

III. 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 esta. 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 esta, 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.

IV. 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.

V. 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.

Aun cuando la mayoría de las normas comunitarias en materia de discapacidad son de naturaleza recomendatoria, en la última década se han adoptado diversos instrumentos con fuerza vinculante que reconocen derechos por razón de discapacidad. Sobre la base del modificado artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el Consejo adoptó la Directiva 2000/78, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo a las personas con discapacidad. También se han adoptado normas en materia de accesibilidad en el transporte, como el Reglamento 1107/2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad o movilidad reducida en el transporte aéreo.

VI. 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 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.

Al mismo tiempo, la Convención también supone una importante aportación para el Derecho internacional de los Derechos Humanos, pues además de complementar y enriquecer los tratados que integran el sistema universal de protección de los derechos humanos, incorpora diversas novedades relevantes.

En primer lugar, la Convención adopta un enfoque mixto entre el modelo integral y de no discriminación sobre los que se estructuran los diferentes tratados de derechos humanos existentes. En efecto, en la Convención hay un reconocimiento expreso de derechos, sobre los cuales interactúa el principio de no discriminación, que es uno de los elementos centrales del texto.

En segundo lugar, no hay una diferenciación formal en la Convención entre los derechos civiles y políticos, y los derechos económicos, sociales y culturales. De hecho, muchos de los derechos regulados en la misma incorporan características propias de ambas categorías.

Y, en tercer lugar, tanto en su creación como en su aplicación han sido incluidos una serie de actores que rara vez participan, en el Derecho internacional de los Derechos Humanos, de las funciones que les han sido asignadas. Así, una de las claves del éxito en la redacción, adopción y ratificación de la Convención fue la participación de la sociedad civil en su proceso de elaboración, tanto en la formulación de propuestas a través de Internet, como asistiendo a las diferentes sesiones del Comité Especial. Además, la Convención otorga un importante papel a las propias personas con discapacidad y sus organizaciones en el proceso de aplicación y supervisión de la Convención, así como a los Estados parte, que se

reunirán bianualmente con el propósito de crear un foro periódico de debate en torno a aquélla.

VII. De toda la regulación internacional especialmente dirigida a las personas con discapacidad emana un amplio conjunto de derechos. Muchos de esos derechos se enuncian en los mismos términos que aquellos que, con carácter general, tiene reconocidos cualquier persona. Sin embargo, hay otros derechos que tienen un contenido específico por razón de discapacidad, y que amplían, incluso, el contenido clásico de determinados derechos humanos. Estos derechos son la respuesta jurídica internacional a las especiales necesidades o las particularidades que las personas con discapacidad requieren para el ejercicio real y efectivo de sus derechos y libertades básicas y el respeto de su dignidad humana.

El contenido material de los derechos humanos de las personas con discapacidad también ha sido objeto de una pronunciada evolución. La regulación actual de los mismos difiere notablemente de la desarrollada durante las primeras etapas.

Con independencia de las conclusiones específicas de cada uno de los derechos examinados en la Parte II de esta tesis, pueden extraerse diversas conclusiones generales.

De un sistema de segregación, marginación y exclusión en entornos especiales, se ha evolucionado hacia un modelo basado en la integración en el medio ordinario, con el objetivo de desinstitucionalizar a estas personas. Incluso cuando la misma integración ha devenido insuficiente, se ha apostado por potenciar la participación efectiva de las personas con discapacidad, garantizando así su verdadera inclusión. Frente a las clásicas actitudes coercitivas, se aprecia un interés creciente por conocer la voluntad y precisar del consentimiento de estas personas para la adopción de medidas y la toma de decisiones que afecten a sus intereses. En este sentido, de un modelo inspirado en la sustitución de sus capacidades se está progresando hacia otro fundamentado en el apoyo a las mismas.

VII. 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.

La accesibilidad, no sólo del entorno físico, sino de todos aquellos factores externos a la persona, constituye en la actualidad un objetivo básico, un principio general, y, sobre todo, un derecho. Los Estados deben velar por que el entorno que rodea a las personas con discapacidad les permita funcionar de la forma más independiente posible.

En definitiva, la normativa internacional examinada tiene como propósito lograr una sociedad en la que el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en unas condiciones respetuosas con su dignidad esté garantizado, en la que la discapacidad no pueda ser bajo ningún concepto un motivo para la limitación de aquellos, y en la que, como corolario de la diversidad humana, no sólo se aprenda a respetar sino además a valorar la diferencia

**Camacho, N. (2017).** En su trabajo de tesis titulado *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L.* tiene como objetivo general analizar el cumplimiento de la normativa costarricense sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad por medio del estudio del modelo de la Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente R.L.

En cuanto a la metodología, es una investigación descriptiva de análisis de documentos, normativa y jurisprudencia. El trabajo de campo consistió en entrevistas a expertos e informantes claves en materia de discapacidad. Asimismo, se revisaron diferentes publicaciones en internet. Finalmente, se utilizó el método

inductivo por medio del cual se analizó el caso particular de la cooperativa mencionada.

Se concluyó lo siguiente: En Costa Rica, persiste la discriminación de las personas con discapacidad en el empleo y no existe igualdad de oportunidades para este colectivo en el campo mencionado. El Estado debe ejercer el liderazgo necesario para la culminación de cambios estructurales y la implementación de proyectos concretos que posibiliten, a las personas con discapacidad, la integración al mercado de trabajo. El estudio de caso realizado permitió comprobar que las cooperativas autogestionarias constituyen una alternativa para que las personas con discapacidad obtengan un trabajo permanente y estable, y configuran una forma de emprendimiento que puede ser un modelo por reproducir dado la integración de las personas al mercado de trabajo según sus capacidades.

**Cendrero, L. (2017).** En su tesis titulada *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral* tiene como objetivo general buscar las fisuras existentes en el régimen jurídico aplicable a las personas con discapacidad en el ámbito laboral que pudieran permitir, consentir o facilitar la situación fáctica observada.

La metodología empleada parte de la conceptualización de un espacio jurídico comprensivo, que denomino “ámbito laboral”, dimensión en la que se desarrollan las relaciones jurídicas en estudio, y en la formulación del “paradigma normativo” que establece tres modelos teóricos en los que pueden alojarse los sistemas normativos según su compromiso antidiscriminatorio.

Las conclusiones, agrupadas en tres bloques, responden a “nueva consideración de la discapacidad”, “el paradigma normativo” y “el ámbito laboral”. La nueva consideración de la discapacidad está abriendo paso a un tratamiento jurisprudencial en el TJUE de la discapacidad cada vez más adaptada al modelo social, que debe incluir a la enfermedad y a la obesidad en determinadas circunstancias, como una forma de discapacidad. Esta doctrina jurisprudencial deberá influir de forma determinante en la interpretación y aplicación de las normas relativas a la integración social de las personas con discapacidad.

El paradigma normativo permite considerar a nuestro sistema como, constitucionalizado, comprensivo y explícito, pero necesita una visión de la discapacidad plenamente adaptada a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y requiere una interpretación jurisprudencial adaptada a ella.

Si bien la nueva consideración de la discapacidad se aproxima al modelo social, en el “ámbito laboral” existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, el especial o como autónomos económicamente dependientes, que dificultan la aplicación efectiva de los arts. 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española. Estos déficits, creados por la actividad humana, dan lugar a situaciones discriminatorias que afectan a las personas con discapacidad, propiciadas por la indiferencia de los agentes sociales, la laxitud normativa y la inacción administrativa.

**Recalde, C. (2015).** En su tesis titulada *Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas* tiene como objetivo general determinar de qué manera la accesibilidad de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral en las empresas públicas.

El tema de investigación se encuadrará dentro del enfoque cuantitativo y cualitativo. Es cuantitativo, puesto que, la información que se obtenga respecto de la poca accesibilidad de las personas con discapacidad se representó en la parte estadísticas. Es cualitativa en virtud de que los resultados de carácter estadístico fueron objeto de análisis e interpretación, respecto a la inclusión laboral, todo esto para recomendar la formulación de la mejor alternativa de solución.

El tipo de investigación es descriptivo, explicativo y correlacional y se trabajó en base a una muestra de 267 funcionarios y abogados libres del Ministerio de Trabajo y otras instituciones ecuatorianas.

Las conclusiones son las siguientes:

Las principales causas del bajo perfil profesional de las personas con discapacidad se deben a que no han recibido la debida capacitación profesional para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, por lo que, en las empresas e instituciones públicas y privadas, existe un número minoritario de personas con discapacidad que se hayan insertado laboralmente.

La falta de capacitación profesional de las personas con discapacidad limita la inclusión laboral a las empresas públicas y privadas, ya que no existe una promoción de mano de obra calificada y de las plazas de trabajo en las que pueden desempeñarse de parte, del Ministerio de Relaciones Laborales.

Tanto las personas con discapacidad como sus empleadores concuerdan en que existe la necesidad de buscar mecanismos para la capacitación y preparación de mano de obra calificada que pueda desempeñar las diferentes plazas de trabajo que requieren las empresas, organismos y entidades públicas y privadas

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

A continuación, presentamos aquellas investigaciones que sirven de antecedentes para la presente investigación y fueron realizadas a nivel nacional

**Velarde, A. (2015).** En su tesis titulada *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: el caso de Lima-Perú* tiene como objetivo general proponer un modelo de inclusión social de las personas con discapacidad, en adelante PCD, en el mercado laboral de Lima-Perú.

El enfoque del estudio es cuantitativo, descriptivo, transversal de nivel básico en base a una muestra de 188 empresas top del Perú.

Se pudo concluir que, del universo, solo hay 0.084% de personas con discapacidad (PCD) en las planillas de las principales empresas de Lima. De la muestra, las empresas grandes cuentan con el 0.07 %; medianas 0.24%; pequeñas 0.21% y las muy pequeñas 0.69% cuentan con PCD en su plana laboral, cuyas edades fluctúan entre 18 y 35 años, pese a que la Ley General de Personas con Discapacidad ordena que el 3% sea PCD. Una de las principales conclusiones del

trabajo es que no se cumple con la Ley para insertar PCD a las empresas, las cuales solo incorporan un 0.084%, lejos del 3% que indica la norma; sin embargo, hay disponibilidad para insertarlos de acuerdo con un perfil por tipo de empresa que lo requiera.

**Aragón, C. y Hidalgo, P. (2018).** En su trabajo de tesis titulado *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral Peruano*, tiene como objetivo general identificar los aspectos que podría afectar la adecuada implementación en el ámbito empresarial de la Ley N° 29973.

El trabajo de tipo de investigación es de enfoque cualitativo, como fuentes primarias de información se realizaron entrevistas a profundidad a los principales actores del sector laboral y a su entorno institucional.

Se identificaron algunas entidades que podrían considerarse como grupos de interés como el Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), EsSalud, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En cuanto a las fuentes secundarias, las utilizadas en la presente investigación han sido diversas: páginas web, libros, trabajos de investigación, tesis relacionadas al tema, revistas especializadas nacionales e internacionales, publicaciones oficiales de la OIT, entre otros.

Se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. La LGPD (Ley General de la Persona con Discapacidad) y su Reglamento se han creado con la finalidad de proteger a la PCD (Personas Con Discapacidad) para que puedan desarrollarse en igualdad de oportunidades dentro de una sociedad. En tal sentido, las autoras de la presente investigación consideran que es una obligación del Estado crear políticas públicas que fomenten y promuevan la inclusión de las PCD en la sociedad, eliminando todas aquellas barreras sociales que les impide desenvolverse en igualdad de condiciones o ejercer sus derechos

fundamentales, como es el gozar de un trabajo remunerado, tal como lo consagra la Constitución.

2. Es la misma sociedad la que cumple un rol determinante para influir en cómo será la interacción de la PCD dentro de esta; ante esto, las autoras consideran que la sociedad no debería ser la que interponga barreras para la inclusión de las PCD; por el contrario, debería ser el principal promotor de la igualdad de las personas.

3. Las PCD deben gozar de un empleo, ya que es un principio fundamental para la integración social del ser humano como para el desarrollo de su personalidad. Por medio de este se obtiene una imagen más positiva y útil de uno mismo, se tiene un reconocimiento social y la satisfacción de sentir pertenencia a un grupo social, así como mantener económicamente a una familia y tener un sentido de pertenencia en un centro laboral.

4. Las autoras se encuentran a favor de aplicar la discriminación positiva para que se generen normas como la LGPD que intenta establecer condiciones de igualdad que permitan a las PCD participar en el mercado laboral. En tal sentido, de lo que se trata no es de favorecer a las PCD en base a su discapacidad, sino asegurarles que su condición no será un obstáculo para su realización personal y profesional en condiciones de igualdad en la sociedad.

5. El sistema de cuotas que actualmente se aplica en Perú, de acuerdo con lo catalogado por la OITT (Organización Internacional del Trabajo), es conocido como cuota obligatoria que no se acompaña de sanciones efectivas y/o un mecanismo de exigibilidad. Las autoras consideran que este sistema no es eficiente ya que muchas veces las empresas del sector privado optan por aplicar las excepciones cuando se sabe que éstas no son del todo justas.

6. Las autoras consideran que el sistema de cuotas que debería aplicarse en Perú, de acuerdo con lo catalogado por la OIT, debería ser el de cuota obligatoria acompañada de tasas, sistema que permitiría al Estado lograr una recaudación en beneficio exclusivo de las PCD, para su inclusión y desarrollo. Sin embargo, no basta con prever el pago de una tasa para los empleadores que no cumplen con la

cuota establecida, sino que debe implantarse también mecanismos para su recaudación, administración y distribución, por lo que las entidades responsables de velar por la aplicabilidad de esta disposición deben encontrarse preparadas y contar con los mecanismos que sean necesarios para asegurar su eficiencia.

7. Las autoras realizaron consultas a las entidades encargadas de velar por el cumplimiento la cuota de empleo en el país; a partir de las respuestas remitidas se puede inferir que ninguna empresa del sector privado ha sido sancionada por no cumplir con la cuota de empleo y que las entidades encargadas de realizar esta fiscalización no se encuentran comprometidas y no cuentan con la información, ni están interesados en obtener data que les permita evaluar el resultado.

8. Con respecto a la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD para el sector privado, encontramos que el artículo 80° de LGPD determina que la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de dicha Ley es el CONADIS (Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad). Sin embargo, encontramos en las disposiciones complementarias del Reglamento, el mandato para que el MINTRA emita o modifique sus instrumentos normativos para la fiscalización de la cuota de empleo, por ello el 15 de enero de 2013 se crea la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) con sus respectivas competencias fiscalizadoras y multas. En tal sentido, observamos que cualquiera de las dos entidades se encuentra habilitada a fiscalizar la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad, pero no podrán sancionar ambas, pues prevalecerá la que se inicie primero, porque nadie puede ser fiscalizado dos veces por lo mismo, de manera que no pueden coexistir dos fiscalizaciones por dicho incumplimiento, ello conforme al Principio “Non Bis ídem” regulado en la Ley del Procedimiento Administrativo General. Esto nos permite inferir que existe una contraposición y doble regulación que genera confusión, y es una de las razones por la cual hoy las fiscalizaciones y sanciones por el incumplimiento de la cuota de empleo es ineficiente.

9. Con relación a las estadísticas sobre las PCD e información al público, la única encuesta realizada por el INEI data del año 2012 (Primera Encuesta Nacional

Especializada sobre Discapacidad). Así se observa, una vez más, el poco interés que existe por parte de las entidades encargadas, el Estado y la sociedad, de velar por el cumplimiento de las normas que protegen a las PCD.

**Hernández, Hernández, M. y Vives, D. (2019)** en su trabajo de tesis titulado “ *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana*” tiene como objetivo general determinar si la discapacidad física para mover las piernas; en jóvenes entre veinticuatro y veintiséis años, que se encuentran en búsqueda de un empleo de tipo administrativo y contable, y que viven en Lima Metropolitana; reduce la probabilidad de insertarse en el mercado laboral peruano durante la etapa previa a la inserción laboral. Además, se busca conocer si existen otros factores, o características externas a su condición, que también afectan la probabilidad de conseguir empleo.

La investigación utiliza, bajo un enfoque cuantitativo, la metodología de auditoría de correspondencia, enviando hojas de vida ficticias a ofertas laborales reales con la finalidad de identificar las diferencias entre las tasas de respuesta de postulantes ficticios con discapacidad física relacionada con la dificultad para mover las piernas y aquellos postulantes ficticios sin discapacidad. Todo esto aplica a jóvenes entre los veinticuatro y veintiséis años que viven en Lima Metropolitana. Complementariamente, se emplea un enfoque cualitativo que busca comprender el entorno de esta problemática desde la perspectiva de actores clave, cuya experiencia y conocimiento en el tema le otorgan calidad a la información recogida en esta última parte de la investigación.

Las conclusiones fueron las siguientes:

- Se observa que existen procesos de convocatoria de personal que se realizan de manera pública y abierta dirigida a potenciales postulantes. No obstante, en el caso de las personas con discapacidad física para mover las piernas, la presencia de su condición genera una problemática al momento de conseguir una oportunidad laboral que pueda darse tanto por la percepción que se tiene de ellos como por la suya propia.

- La diferencia en las tasas de respuesta por parte de empleadores entre las personas con y sin discapacidad es de 4,38 puntos porcentuales (p.p.), lo que implica una tasa de respuesta 78% menor para estos últimos. En los resultados de la auditoría de correspondencia, la condición de discapacidad se mostró como la única variable significativa dentro de los modelos planteados. Esto resalta la incidencia de la discriminación hacia este grupo.

- Se encontraron efectos marginales de discriminación en otros subgrupos de la muestra. Estos subgrupos se refieren a características demográficas del postulante (mujeres), características del puesto al que postulan (empleos de contabilidad, posiciones de asistente), experiencia laboral previa (postulantes con menor experiencia) y el comportamiento de postulación (postulantes que tardaron más en remitir hoja de vida desde la publicación de la convocatoria). Esto demuestra la variedad de factores que intervienen en el proceso de inserción laboral y que pueden verse agravados por la condición de discapacidad.

- Los resultados de la auditoría de correspondencia fueron consistentes con la revisión de la literatura y los estudios previos relacionados con el tema. Se pudo identificar una brecha significativa en las tasas de respuesta en desmedro de los postulantes en condición de discapacidad; sin embargo, la proporción de la brecha fue mayor que lo visto en experimentos similares en otros países y regiones.

- Aparentemente no existe un perfil determinado que cumplan las personas con discapacidad física para mover las piernas. Esta condición puede darse en cualquier momento de la vida de una persona, ya sea en su nacimiento o a causa de un accidente.

- Queda claro que existe un patrón de discriminación hacia la persona con discapacidad en general y se da en distintas esferas. Parte desde la propia familia con el refuerzo inconsciente de la dependencia; pasa por la misma persona con discapacidad, que muchas veces se percibe con menos posibilidad para sobresalir; hasta la propia sociedad, la cual posee una serie de prejuicios respecto a su desempeño y capacidad para destacar, además de que no brinda las condiciones adecuadas para su inclusión social y económica. Todo ello se ve influenciado en

diversas medidas por los antecedentes de las personas con discapacidad: nivel socioeconómico, causa de su discapacidad, entorno familiar, nivel de estudios, edad, tipo de discapacidad, entre otros factores.

- Ser joven coloca a las personas con discapacidad en una posición aún más vulnerable frente a su inclusión laboral, debido a que cuentan con poca experiencia de trabajo previa a su postulación a nuevas oportunidades; sin embargo, una característica positiva a resaltar es su motivación.

- Se percibe la existencia de cierta disposición y apertura para incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral, sin distinciones y con igualdad de oportunidades; pero la falta de información se puede convertir en una limitante para los potenciales empleadores, así como los adecuados medios de accesibilidad en la vida diaria de las personas con esta condición.

**Macedo, W. (2019).** En su trabajo de tesis titulado *El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la municipalidad distrital de Shanao, 2017* tiene como objetivo general analizar el derecho al trabajo para las personas con habilidades diferentes, así como las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao en el año 2017.

El enfoque de la investigación es cuantitativo de tipo básico con un nivel básico descriptivo no experimental.

De los resultados se obtuvo que en la Municipalidad Distrital de Shanao no se cumplen con la aplicación de las políticas de inclusión social, no garantizando el respeto del derecho laboral, pues del 100 % de personas con habilidades diferentes, solo 2 de ellas trabajaron y eventualmente, haciendo un 8% del total de personas con habilidades diferentes, en tanto el 92% se encuentra desempleado; sumado a ello está que las personas con habilidades distintas inscritas en el Consejo Nacional para la Integración de personas con habilidades diferentes (CONADIS) desconocen sobre las políticas de inclusión, el 10% indica que solo conoce de sus derechos básicos, el 10% indica con duda que conoce de sus derechos y el 80% precisa que

no conoce sobre políticas de inclusión, mucho menos entonces de sus derechos, asimismo manifiestan el 95% se sintieron discriminados. Por lo que se concluye que el derecho al trabajo y aplicación de las políticas de inclusión social en la Municipalidad Distrital de Shanao se encuentra vulnerado.

**Ruiz, L. (2018)** en su trabajo de investigación titulado *“Alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación con su inclusión laboral”* tiene como objetivo general determinar los alcances de la Ley General de personas con discapacidad N° 29973 con relación a su inclusión laboral.

El enfoque del trabajo de investigación es cuantitativo, tipo de investigación descriptivo, diseño no experimental transeccional en base a una muestra de 50 Abogados especialistas en Derecho Constitucional y Laboral, ya que son los adecuados para explicar sobre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973, en relación con su inclusión laboral.

Las conclusiones fueron las siguientes:

a. Los alcances de la Ley General de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral, es dar a conocer la situación actual de este grupo de personas, uno de estos alcances se encuentran principalmente en la vulneración del derecho laboral en los centros laborales públicos y privados, y sobre todo no respetando lo que menciona la norma que se debe de incluir a un 5% y 3% de los trabajadores dentro del ambiente laboral, las cuales sean o tengan alguna discapacidad esto es en función a que se les reconoce su derecho tanto en la Ley 29973 y la Constitución Política, siendo este un problema latente que en las mayoría de entidades públicas se abstiene de contratar a estas personas, porque dificultan el desarrollo de las actividades, siendo esto erróneo por las personas con discapacidad si pueden desarrollarse dentro del ambiente laboral como cualquier otra persona.

b. Otro alcance es el reconocimiento de sus derechos civiles y políticos, como el de igualdad ante la ley, lo que sustenta la protección de las personas discapacitadas en los centros laborales.

c. Asimismo, el derecho de accesibilidad de las personas discapacitadas, en igual condiciones y oportunidades, con lo cual el estado tiene la obligación de garantizar su cumplimiento inmediato con relación al criterio universal de reconocimiento de los derechos. Asimismo, los artículos 45- 53 de la Ley N° 29973, referentes principalmente a los derechos laborales de las personas con discapacidad se determinan a un reconocimiento integral de todos los derechos que se les sea favorables a estas personas especiales. El derecho laboral que se les reconoce a las personas con discapacidad, se puede observar una vulneración constante de la norma se da por parte de las empresas que no involucran a las personas con discapacidad debido a estos obstáculos por incentivos o difusión llevan a una vida autónoma para las personas menos favorecidas de la sociedad, pues dificulta las habilidades sociales y laborales. En este sentido se muestra y que la teoría social de discapacidad, plantada por Mac Lauglin (2009), manifiesta que a partir de los años 60, se empezó por buscar el reconocimiento de la inclusión laboral a Personas con Discapacidad, esta revolución y nuevo modelo respaldarían los derechos vulnerados y la igualdad laboral, la cual tiene sus motivos y vulneración del derecho que genera tener una discapacidad y que esta discapacidad, no es motivo de no poder realizar actividades laborales y que estas personas si pueden contribuir con el desarrollo social. Asimismo, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) menciona las personas con discapacidad en el contexto laboral como, protegiendo a estas personas y brindando buenas condiciones adecuadas, a causa de un reconocimiento favorecedor de una discapacidad de cualquier tipo, como se analizado el aporte de la OIT, en nuestra legislación se ha observado que toma dichos criterios de reconocimiento de las personas con discapacidad.

d. Los bienes jurídicos vulnerados cuando no se cumple con la aplicación de la ley 29973, son la libertad de trabajo, la igualdad de oportunidades y condiciones laborales, la discriminación por su condición física o psicológica, tales principios como, la independencia, la inclusión a la sociedad, la aceptación como señala la convención, además de su desarrollo integral como persona que tiene calidad y capacidad de igualdad ante la ley, estos bienes jurídicos respaldados por la Ley 29973 y la constitución política están respaldas por el Estado, pues este tiene que

crear un mecanismo de inclusión en el mercado laboral ya que es el ente que conoce el perfil de la población, por otro lado evaluar y fiscalizar cuales son las inadecuadas inclusiones laborales

**Salinas, C. (2018)** en su trabajo de investigación titulado *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – ALFIP, Puno 2017* tiene como objetivo general determinar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de limitados físicos Puno, 2017.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y es tipo básica y diseño no experimental de corte transversal en base a una población muestral de 40 socios inscritos de la Asociación de Limitados Físicos Puno.

Los principales resultados son: el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejía, no cuentan con un empleo formal, así mismo el 37,5% de la población que presenta grado discapacidad moderada, se encuentran desocupados, por otro lado, el 22,5% de personas con hemiplejía consideran que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad.

## **2.2. Bases legales**

Las bases legales fundamentales son la siguientes:

### **2.2.1. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**

El propósito de la presente convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

Los Estados Parte en la presente Convención.

a) Recordando los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de

la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,

b) Reconociendo que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole,

c) Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,

d) Recordando el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares,

e) Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás,

f) Reconociendo la importancia que revisten los principios y las directrices de política que figuran en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad como factor en la promoción, la formulación y la evaluación de normas, planes, programas y medidas a nivel nacional, regional e internacional destinados a dar una mayor igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad,

g) Destacando la importancia de incorporar las cuestiones relativas a la discapacidad como parte integrante de las estrategias pertinentes de desarrollo sostenible,

h) Reconociendo también que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano,

i) Reconociendo además la diversidad de las personas con discapacidad,

j) Reconociendo la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas que necesitan un apoyo más intenso,

k) Observando con preocupación que, pese a estos diversos instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo,

l) Reconociendo la importancia de la cooperación internacional para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en todos los países, en particular en los países en desarrollo,

m) Reconociendo el valor de las contribuciones que realizan y pueden realizar las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, y que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad y de su plena participación tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia de estas personas y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza,

n) Reconociendo la importancia que para las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones,

o) Considerando que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente,

p) Preocupados por la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición,

q) Reconociendo que las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación,

r) Reconociendo también que los niños con discapacidad deben gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños, y recordando las obligaciones que a este respecto asumieron los Estados Parte en la Convención sobre los Derechos del Niño,

s) Subrayando la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad,

t) Destacando el hecho de que la mayoría de las personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza y reconociendo, a este respecto, la necesidad fundamental de mitigar los efectos negativos de la pobreza en las personas con discapacidad,

u) Teniendo presente que, para lograr la plena protección de las personas con discapacidad, en particular durante los conflictos armados y la ocupación extranjera, es indispensable que se den condiciones de paz y seguridad basadas en el pleno respeto de los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y se respeten los instrumentos vigentes en materia de derechos humanos,

v) Reconociendo la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales,

w) Conscientes de que las personas, que tienen obligaciones respecto a otras personas y a la comunidad a la que pertenecen, tienen la responsabilidad de procurar, por todos los medios, que se promuevan y respeten los derechos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos,

x) Convencidos de que la familia es la unidad colectiva natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a recibir protección de ésta y del Estado, y de que las personas con discapacidad y sus familiares deben recibir la protección y la asistencia necesarias para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones,

y) Convencidos de que una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados,

## Artículo 27

### Trabajo y empleo

1. El Estado reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

### **2.2.2. Ley General de las personas con discapacidad, Ley N° 29973**

Artículo 1.

Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Artículo 4.

Principios rectores de las políticas y programas del Estado

4.1 Las políticas y programas de los distintos sectores y niveles de gobierno se sujetan a los siguientes principios:

- a) El respeto de la dignidad inherente; la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones; y la independencia de la persona con discapacidad.
- b) La no discriminación de la persona con discapacidad.
- c) La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad.
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de la persona con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- e) La igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad.
- f) La accesibilidad.

- g) La igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad.
- h) El respeto a la evolución de las facultades del niño y la niña con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
- i) La razonabilidad.
- j) La interculturalidad.

4.2 Los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad en todas sus políticas y programas, de manera transversal

## CAPÍTULO VI

### TRABAJO Y EMPLEO

#### Artículo 45. Derecho al trabajo

45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

45.2 El ministerio de trabajo y promoción del empleo, el consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

#### Artículo 46. Servicios de empleo

46.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

46.2 Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad.

46.3 El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

#### Artículo 47. Medidas de fomento del empleo

47.1 El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

47.2 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

#### Artículo 48. Bonificación en los concursos públicos de méritos

48.1 En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

48.2 Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

#### Artículo 49. Cuota de empleo

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en el Sector Público.

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

#### Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por

ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

50.3 Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### Artículo 51. Readaptación y rehabilitación profesional

51.1 El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (EsSalud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo.

51.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) promueve y supervisa la aplicación de la normatividad de los programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental que ocasionen enfermedades profesionales y generen discapacidad.

#### Artículo 52. Conservación del empleo

52.1 Los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (ESSALUD) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.

52.2 El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.

#### Artículo 53. Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios

53.1 Los ministerios de Comercio Exterior y Turismo y de la Producción promueven la producción y comercialización de bienes y servicios de la persona con discapacidad, apoyando su capacitación, de acuerdo con sus competencias.

53.2 Los gobiernos regionales y las municipalidades provinciales y distritales promueven la comercialización de los productos manufacturados por la persona con discapacidad, fomentando la participación directa de dichas personas en ferias populares, mercados y centros comerciales dentro de su jurisdicción.

53.3 La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas.

**Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP**, a través del cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

### **Definición Legal de la Persona con Discapacidad y sus Derechos**

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

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. Personas con discapacidad**

#### **2.3.1.1. Definición de discapacidad**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad de la siguiente manera: es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales

### **2.3.1.2. Clasificación de la discapacidad de acuerdo con la OMS**

- a) Discapacidad Física: Es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes como secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones
- b) Discapacidad Sensorial: Comprende a las personas con deficiencias visuales o auditivas; y a quienes presentan problemas en la comunicación y en el lenguaje
- c) Discapacidad Intelectual: Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales. Considera la enfermedad mental o psicosocial y varios tipos de enfermedad crónica.
- d) Discapacidad Psíquica: Se presenta en personas que sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.

### **2.3.1.3. Enfoques o modelos de discapacidad**

De acuerdo Padilla Muñoz Andrea (2010) los modelos son los siguientes:

- a. Modelo médico – biológico: la discapacidad es un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere cuidados médicos prestados en forma individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está destinado a obtener la cura o una mejor adaptación de la persona a un cambio de su conducta. La atención sanitaria se considera como cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud.
- b. Modelo social: la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchos de los cuales son creados por el entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. Por lo tanto, el problema es más ideológico o de actitud

y requiere la introducción de cambios sociales, lo que en el ámbito de la política y del derecho se constituye en un tema de derechos humanos.

c. Modelo de las minorías colonizadas: El modelo de las minorías colonizadas o político activistas de la discapacidad es semejante al de la discapacidad social; no obstante, incorpora las luchas de los derechos de las personas con discapacidad. Desde este punto de vista, se considera a la persona discapacitada como sistemáticamente discriminada, marginada y explotada por la sociedad, esto es, miembro de un grupo minoritario.

d. Modelo universal de discapacidad: Fue planteado por Irving Kenneth Zola y establece que se debe ir desde una lucha para superar la marginación y la discriminación de unas minorías colonizadas en búsqueda de sus derechos hacia un planteamiento en que la discapacidad sea un fenómeno universal y para el cual todos estamos en posición de riesgo.

e. Modelo biopsicosocial: dicho modelo se basa en la interacción de una persona con discapacidad y su medio ambiente. El funcionamiento de un sujeto es una interacción compleja entre su estado o condición de salud (física o mental) y los factores ambientales, estos últimos interactúan con la persona e influyen en el nivel y la extensión de su funcionamiento.

#### **2.3.1.4. Paradigmas de la discapacidad**

Según José Mauricio Bonilla (2019) existen dos tipos de paradigma:

a) Paradigma Rehabilitador: el cual está orientado a la rehabilitación de la persona y sostiene que la causa de la discapacidad radica en la deficiencia estructural y funcional del individuo, por lo tanto, la solución está en revertir esa deficiencia a través a través de la intervención de los profesionales de la salud.

b) Paradigma de la autonomía personal : dicho paradigma surge en respuesta a la doctrina biologicista y rehabilitador imperante , en el cual afirma que la causa de la discapacidad subyace en la sociedad y no en las personas ; por lo tanto , no se trata de castigos divinos o alguna condición clínica , sino de un hecho social que resulta

de imposiciones que responden a los patrones de normalidad que no consideran las características, necesidades, aportes o decisiones de las personas con discapacidad .

### **2.3.2. Definición de persona con discapacidad**

De acuerdo con la Ley N° 29973 se define de la siguiente manera:

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 o del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena o efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones de los demás.

### **2.3.3. Discapacidad física o motora**

De acuerdo con el Ministerio de Educación del Gobierno Chileno la discapacidad física o motora se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en algunas actividades propias de la vida cotidiana, que surgen como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para poder manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares o actividades que realizan todas las personas y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona.

La OMS indica que la discapacidad física motora se da cuando una persona tiene un estado físico que le impide de forma permanente e irreversible moverse con la plena funcionalidad de su sistema motriz. Afecta al aparato locomotor e incide especialmente en las extremidades, aunque también puede aparecer como una deficiencia en la movilidad de la musculatura esquelética

### **2.3.4. Causas principales de la discapacidad física**

La discapacidad motora puede darse por una condición genética, como en el caso de la fibrosis quística, o debido a causas externas como accidentes y

amputaciones. Sin embargo, otras veces puede aparecer como síntoma de algunas condiciones que afectan al cerebro, a la médula espinal o la propia musculatura. Algunas de las más comunes son las siguientes:

Daños cerebrales:

- Daño Cerebral Adquirido (DCA). El DCA es una lesión repentina en el cerebro. Aparece de forma abrupta y puede presentar una gran variedad de secuelas; entre ellas, alteraciones físicas.
- Parálisis cerebral. Se trata de una afectación crónica originada durante el desarrollo cerebral del feto o el bebé. Produce graves efectos en la motricidad, tales como la rigidez, agitación, convulsiones o incluso una parálisis completa de la musculatura.

Daños en la médula espinal:

- Lesión en la médula espinal. Una lesión en la médula espinal se produce cuando recibe demasiada presión y/o se le corta el riego de sangre y oxígeno, y a menudo causa una discapacidad física permanente. Puede llevar a una disfunción motriz y sensorial.
- Espina bífida. La espina bífida es una formación incompleta de la espina dorsal en el útero. Aunque el rango de síntomas es variable, en los casos graves puede conllevar discapacidades físicas como parálisis en las piernas.
- Esclerosis múltiple. El daño de la capa de mielina que recubre la médula espinal puede ocasionar una gran diversidad de síntomas; entre ellos, la pérdida de control motriz y la disfunción del sistema locomotor.

Daños en la musculatura:

- Distrofia muscular. Se trata de un conjunto de trastornos que conducen a la debilitación y la pérdida de masa muscular. Los síntomas pueden incluir dificultad para caminar, para respirar o tragar, restricciones en la moción conjunta y problemas en el corazón y otros órganos.

### **2.3.5. Tipos de discapacidad física**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad física se clasifica en:

- a) La monoplejía, que es la parálisis de una única extremidad;
- b) La paraplejía, que supone la parálisis en la mitad inferior del cuerpo;
- c) La tetraplejía, la pérdida de movilidad en todas las extremidades y
- d) La hemiplejía, la parálisis de un lado del cuerpo.

### **2.3.6. Grados de discapacidad**

De acuerdo con Paco Álvarez Gonzales (2019) los grados de discapacidad se dividen en tres:

- a) Leve: Las personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. A pesar de eso son independientes, no requieren apoyos de terceros y pueden superar las barreras del entorno.
- b) Moderada: Las personas presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a necesitar apoyo en las labores básicas de autocuidado. Superan sólo algunas barreras del entorno, con dificultad.
- c) Severa: Sólo puede realizar la actividad cuando alguien está con él, la mayor parte del tiempo y en algunos casos aun teniendo ayuda biomecánica no desarrolla actividad sin asistencia de una persona.

### **2.3.7. Oportunidad e Igualdad de derechos laborales**

#### **2.3.7.1. Definición:**

De acuerdo con Neves Mujica (2007) el Derecho del Trabajo busca regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él,

permitiéndola, pero controlándola, y de encausar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación.

La Ley N° 29973 indica: La igualdad y no discriminación es un precepto recogido por nuestra Constitución Política cuyo artículo 2.2 dispone que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Asimismo, la LGPD precisa que la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Pues, es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos estas personas.

#### **2.3.7.2. El Modelo Social como nuevo paradigma para abordar la discapacidad**

El derecho ha tenido que acompañar a cada enfoque creando instituciones jurídicas, mecanismos de protección y legislación. Todos los modelos tratan de salvaguardar la dignidad humana que le es inherente a todo ser humano. A las personas con discapacidad se les denominaba, equivocadamente, “imbéciles “,” idiotas”,” incapacitados” o “minusválidos “.

El nuevo modelo social indica que las barreras sociales son las que generan la discapacidad .Es decir , la discapacidad no es un atributo de la persona , sino un conjunto complejo de condiciones que son creadas por su entorno o ambiente (ODHAG ,2005,p.25)Esta nueva perspectiva es la que se impone en los diversos ordenamientos jurídicos a lo largo del planeta por estar acorde con el respeto y garantía de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad , entendiendo que es la sociedad la que debe adecuarse a las personas con discapacidad y no a la inversa .

### **2.3.7.3. Los ajustes razonables: Garantía complementaria para la igualdad de las personas con discapacidad**

Los ajustes razonables de acuerdo con la Ley General de las Personas Con Discapacidad 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.

El Estado tiene la obligación general 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 los 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 la legislación sobre la materia, el primer paso es aprobar un marco jurídico adecuado.

Por otra parte, el diseño universal, hasta cierto punto, va más allá del concepto de accesibilidad, dado que es una estrategia encaminada a lograr que la concepción y la estructura de los diferentes entornos, productos, tecnologías y servicios de información y comunicación sean comprensibles y fáciles de utilizar para todos del modo más generalizado.

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 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 las 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.

#### **2.3.7.4. El Principio-Derecho de igualdad y no discriminación respecto de las personas con discapacidad.**

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

De igual forma, para determinar que significa “discriminación” la LGPD señala que se considera como tal 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. Este es el concepto de discriminación que, de manera muy similar, figura en diversos instrumentos internacionales.

Al respecto, el Tribunal Constitucional peruano (en adelante, “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 proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual justificado.

Luego de este esbozo general sobre la igualdad y no discriminación, se debe tener en cuenta que los actos discriminatorios contra las personas con discapacidad pueden presentarse tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo y término de las relaciones laborales (Gonzales, 2013, p. 24), aspectos que se expondrán a continuación.

#### **2.3.7.5. La igualdad y no discriminación en el acceso al empleo**

En primer lugar, se analizará el derecho-principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad. Con relación a este punto, la nueva LGPD 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 CDPD no menciona expresamente las cuotas de empleo (hay divergencia de opiniones en las organizaciones internacionales de la discapacidad sobre su uso), parece fuera de toda duda, como bien afirman Monzón P., Tromel S. y Soto J. (2009), que las cuotas de empleo en el sector público y privado no contradicen ni la letra ni el espíritu de la CDPD (P. 415).

En la misma tónica, el Reglamento de la LGPD detalla que en caso de 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.

#### **2.3.7.6. La igualdad y no discriminación durante la relación laboral**

La nueva LGPD también ha reforzado los derechos que le asisten a las personas con discapacidad durante la relación laboral. El artículo 50 de esta ley 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 LGPD.

#### **2.3.7.7. La igualdad y no discriminación al finalizar la relación laboral: ¿las personas con discapacidad tienen una protección especial frente al despido?**

Existen diversas formas de culminar una relación laboral, como son la rescisión del contrato, la renuncia, el despido, entre otras. En el presente estudio se abordará la temática específica del despido con especial énfasis, evidentemente, en las personas con discapacidad.

Sobre el despido, Alonso, M. (1981), sostiene que éste es el acto unilateral de la voluntad del empleador por virtud del cual decide poner fin a la relación laboral (p. 559). Al respecto, tanto la CDPD y el Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (sic) (en adelante, “Convenio N° 159”), señalan, ambos cuerpos normativos con redacción ligeramente distinta, que es un deber estatal promover programas de mantenimiento del empleo dirigidos a personas con discapacidad<sup>31</sup>. Por su parte, el inciso 2 del artículo 52 de

la LGPD dispone que “[e]l personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.”

Si bien, estas disposiciones no significan una protección absoluta contra el despido, si recalcan, como sostuvieron Monzón P., Tromel S. y Soto J. en el año 2009, que el simple hecho de que la persona tenga o adquiriera una discapacidad no debe suponer la interrupción de la relación laboral (p. 418).

Al analizar las disposiciones anteriores, surge inmediatamente la interrogante sobre si las personas con discapacidad tienen una protección especial frente al despido. Respecto a este punto, antes de la entrada en vigor de la nueva LGPD, el TC peruano tuvo ocasión de conocer el caso de un hombre con discapacidad física que trabajaba para el Ministerio de Relaciones Exteriores que se desempeñaba como asistente administrativo para la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos de dicha entidad. Durante más de dos años, esta persona había trabajado para el Ministerio de Relaciones Exteriores, luego de este tiempo, fue despedido. El Ministerio de Relaciones Exteriores, justificó tal decisión en la política de austeridad en el gasto dispuesto por el entonces vigente Decreto Legislativo N°020-200632.

El sumo interprete de nuestra carta política estableció que, si bien el Ministerio de Relaciones Exteriores debía ejecutar dicha política de austeridad, debió haberlo hecho con respeto de los derechos fundamentales del recurrente, lo cual implicaba, de acuerdo al principio de razonabilidad, específicamente al subprincipio de necesidad<sup>33</sup>, aplicar la disolución del vínculo laboral únicamente si es que no existen medidas menos gravosas para lograr tal fin, teniendo en cuenta que el recurrente, en su calidad de persona con discapacidad, goza de una protección especial ante medidas de esa naturaleza<sup>34</sup>. En consecuencia, ordenó la reposición de la persona con discapacidad a su cargo.

Esta decisión evidencia que el deber del Estado de erradicar las desigualdades materiales existentes en las relaciones laborales del colectivo de personas con discapacidad, no se agota en las políticas de inserción y desarrollo en el empleo; sino que es perfectamente válido, de acuerdo con la especial protección que las personas con discapacidad merecen, aplicarla en el momento de la extinción de la relación laboral (Cáceres, 2008, p. 351).

Finalmente, se puede concluir que las personas con discapacidad tienen una protección especial frente al despido ya sea en el empleo público o privado. En efecto, si un trabajador es despedido por razón de su discapacidad se configura un despido nulo, el cual tiene como consecuencia inmediata la reposición del trabajador al centro de trabajo (Monereo y Moreno, 1994, p. 194).

#### **2.3.7.8. Aspectos laborales importantes a tomar en cuenta de la nueva ley general de la persona con discapacidad y su reglamento.**

Las empresas promocionales de personas con discapacidad

Uno de los aspectos que más resalta de la nueva LGPD es la creación de las denominadas empresas promocionales de personas con discapacidad. Las cuales son, según el artículo 54 de dicha ley, todas aquellas empresas constituidas como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenten por lo menos con un 30% de personal con discapacidad y que el 80% de este personal, desarrolle actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa. La acreditación como empresa promocional está a cargo del MTPE quien además las inscribe en el Registro Nacional de Empresas Promocionales.

#### **2.3.8. Beneficios para las empresas promocionales de personas con discapacidad**

Como primer beneficio para las empresas promocionales de personas con discapacidad la nueva LGPD dispone en su artículo 56 que en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocado por entidades públicas, las

empresas promocionales de personas con discapacidad tienen preferencia en caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado.

Es decir, según esta disposición, si existe un empate dentro de una convocatoria para prestar servicios, bienes o realizar obras, las empresas promocionales de personas con discapacidad tendrán preferencia respecto de aquellas que no lo son. Para acogerse a este beneficio, la empresa promocional de personas con discapacidad debe presentar ante la entidad pública contratante la constancia emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo que la acredita como tal, así como copia de la planilla de pago correspondiente al mes anterior a la fecha de postulación al proceso de contratación de bienes, servicios u obras convocado por dicha entidad.

Adicionalmente, el inciso 1 del artículo 57 establece que el estado peruano promoverá el acceso de la empresa promocional de personas con discapacidad a créditos y otras fuentes de financiamiento ya sea prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica o disminuir los costos de intermediación.

De tal forma, vemos como este conjunto de medidas que benefician a las empresas promocionales de personas con discapacidad significan un incentivo para que estas contraten a las personas con discapacidad y las inserten en el campo laboral de su empresa. De tal manera que esta deducción, como bien concluye Dávila, S. (2008), no solo busca aminorar la carga tributaria de las empresas sino también promover que las personas con discapacidad sean empleadas (p. 238).

Por otra parte, merece especial análisis que la nueva LGPD regula ciertos beneficios de carácter tributario para aquellas empresas que no son promocionales de personas con discapacidad. En tal sentido, el artículo 47.2 de la LGPD dispone que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que empleen a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas

personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante, “MEF”). Por su parte, el artículo 50.2 de dicha ley señala, en el terreno de los ajustes razonables, que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que también será fijado por el MEF. Respecto a la regulación de los porcentajes, en noviembre del año 2013, el MEF emitió las “Normas Reglamentarias de las Disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N.º 29973”<sup>36</sup> que se encargan de regular y precisar los alcances de estos beneficios tributarios.

### **Infracciones y sanciones**

Tal vez uno de los aspectos más llamativos y plausibles de la nueva LGPD y su Reglamento sea la posibilidad real de aplicar sanciones a determinadas infracciones de este cuerpo normativo, las cuales serán expuestas a continuación.

En primer lugar, el artículo 82 de la LGPD establece que las infracciones a dicha ley se clasifican en leves, graves y muy graves. Estableciendo, lógicamente, sanciones graduales dependiendo de la calidad de la infracción. Una forma de sanción prevista en la LGPD son las multas, de manera adicional, la LGPD también establece un régimen de sanciones a aquellos trabajadores que, en representación de la empresa, actúen indebidamente vulnerando los derechos de los trabajadores con discapacidad las cuales pueden ser: sanción de amonestación; suspensión temporal sin goce de haber por un mes; suspensión sin goce de haber hasta por doce meses y destitución del cargo.

Respecto a las multas, según el artículo 83 de la nueva LGPD, cuando se trate de infracciones leves la multa será de 1 UIT como mínimo hasta 5 UIT como punto máximo. Asimismo, para las infracciones graves la multa mínima debe ser mayor a 5 UIT pudiendo aplicarse un máximo de 10 UIT, mientras que, para las infracciones muy graves, la multa mínima es mayor a 10 IUT llegando en su estado máximo a 20 UIT. Lo valioso es que el monto de estas multas está destinado exclusivamente

a financiar programas y campañas en beneficio de las personas con discapacidad y a la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la LGPD.

Si bien, la LGPD establece un mínimo y un máximo dependiendo de la gravedad de la infracción, es el Reglamento el que indica y precisa el monto de la multa en cada caso específico. Por ejemplo, el no aplicar la bonificación del 15% del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública, que según el artículo 81. 4 es una infracción muy grave, amerita una multa de entre 12 a 15 UIT según se dispone en el artículo 95 del Reglamento de la LGPD.

Este mecanismo de infracciones y sanciones a la LGPD es muy útil para hacer efectiva dicha ley a fin de garantizar de manera real los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad antes, durante y después de la relación laboral. No obstante, debemos advertir que la experiencia comparada nos muestra que muchas veces la mayoría de los empleadores prefiere pagar una multa en lugar de cumplir, por ejemplo, con la cuota de empleo exigida<sup>42</sup>. Si bien, la primera alternativa para solucionar este problema posible sería incrementar las multas, esto solo crearía un problema al fisco antes de promover los derechos laborales de las personas con discapacidad.

### **2.3.9. Responsabilidad del Estado Peruano**

Definición:

Responsabilidad del Estado es la obligación importante que pesa sobre éste de reparar los daños causados por el crimen o desastres naturaleza. La responsabilidad del Estado se basa en el principio de que todo daño causado ilícitamente por él debe ser reparado de buena fe.

El derecho laboral constitucional: El derecho laboral en la Constitución Política del Perú, vigente desde el año 1993, establece en su artículo 1° que la defensa de la dignidad humana es deber de la sociedad y el Estado, en virtud de ello, en los artículos siguientes se establecen principios y reglas, en particular referidos a los

derechos laborales. Así en el artículo 2° numeral 14, establece que, toda persona tiene derecho a “contratar con fines lícitos” teniendo como límites la Ley y el orden público.

En el artículo 22° define al trabajo como deber y derecho en cuanto constituye base del bienestar social y medio de realización de la persona. En el artículo 23° consagra al trabajo como “objeto de atención prioritaria del Estado” a través de la educación laboral y el fomento del empleo. El artículo 24° consagra el derecho a una “remuneración equitativa y suficiente” que procure bienestar material y espiritual al trabajador y su familia. En este contexto, la Constitución Política obliga a los gobiernos de turno evaluar permanentemente la determinación de la remuneración mínima vital con participación de organizaciones representativas de trabajadores y empleadores organizados en el Consejo Nacional de Trabajo. En el artículo 25° la Constitución Política, establece la jornada máxima en un tiempo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. La disyuntiva implica, por un lado, la jornada ordinaria y la posibilidad de establecer jornadas extraordinarias, en todo caso, que deben ser compensados por el empleador. El artículo 26° establece tres principios laborales que a través del principio de irradiación constitucional configuran y alinean el derecho laboral en general, siendo estos principios, los siguientes:

- a. La igualdad de oportunidades sin discriminación.
- b. El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
- c. La interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

El artículo 28° de la Constitución Política del Perú, garantiza el ejercicio de los derechos laborales de naturaleza colectiva, tales como el de sindicalización, la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Derechos que según lo previsto en las normas deben ser ejercidos de conformidad con las reglas del Estado democrático, constitucional y social de derecho. Finalmente, el artículo 29° otorga a

los trabajadores el derecho de participar en las utilidades de la empresa, es decir en las ganancias anuales luego de las declaraciones tributarias de estas. Los artículos antes indicados, encuentran su complemento en el artículo 62° de la norma constitucional que establece la “libertad de contratar” garantizando los acuerdos o pactos entre las partes con total libertad. En este punto es preciso mencionar que la manifestación de la voluntad que es aspecto esencial en los contratos de naturaleza privada, en los contratos laborales no se rigen de la misma manera ya que hay derechos irrenunciables cuya ausencia o transgresión acarrea eventualmente la nulidad o anulabilidad de los contratos laborales.

#### **2.4. Definición de términos básicos**

##### **Personas con discapacidad (PCD):**

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.

Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (Organización Mundial de la Salud, 2016, p.1)

##### **Derecho y oportunidad de las personas con discapacidad a trabajar:**

Según la Ley general de las personas con discapacidad 29973, en el Art. 45 establece que: La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con

igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

Por ende, los estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la legislación.

Según Arribas y Correa, el acceso a un puesto de trabajo es fundamental para la autonomía de las personas y su dependencia económica. Muchas veces, en el caso de personas con dificultades especiales y concretamente en el caso de las personas en de exclusión o vulneración, la inserción laboral es una vía que conduce a su integración en la sociedad. En éste sentido favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a un puesto de trabajo resulta esencial para llegar a más altos niveles de calidad de vida para todos.

### **Responsabilidad del Estado Peruano:**

Responsabilidad del Estado es la obligación importante que pesa sobre éste de reparar los daños causados por el crimen o desastres naturaleza. La responsabilidad del Estado se basa en el principio de que todo daño causado ilícitamente por él debe ser reparado de buena fe.

La responsabilidad laboral es la que nace de la relación laboral o contrato de trabajo, mediante el cual los empleados están protegidos contra contingencias que se puedan ocasionar a causa u ocasión del trabajo, reconociendo de forma principal la promoción, prevención, prestación económicas y asistenciales por accidentes.

Las personas con discapacidad son consideradas para el Estado un sector vulnerable de la población (Defensoría del Pueblo, 2015, p.1), asimismo también son considerados grupos prioritarios (Ministerio de Trabajo, 2006, p. 1), esto debido

a la ausencia de facilidades. y condiciones adecuadas en el entorno social, lo que genera el poco acceso a un empleo digno para ellos, lo que constituye un atentado a sus derechos fundamentales y una obligación no cumplida por parte del Estado.

### **Discapacidad:**

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

Discapacidad, es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (Moral, 2012: pp. 38-39)

### **Derecho a la igualdad:**

La Constitución Política del Estado, prescribe 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” (Art. 2° inc.2)

Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, “sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación” (Exp N° 03461-2010-Callao, p.2)

La igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también 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 proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable (STC N° 02974-2010-Callao, p. 4)

## **Discriminación:**

Según Hurtado (2012), existen barreras del entorno que afectan a la inclusión social de las personas con discapacidad, las cuales son:

Las personas con discapacidad constituyen la minoría más numerosa y desfavorecida del mundo. En cada región del mundo, en cada país, las personas con discapacidad suelen vivir al margen de la sociedad, privados de algunas de las experiencias fundamentales de la vida. Tienen pocas esperanzas de ir a la escuela, obtener un empleo, adquirir casa propia, crear una familia y criar a sus hijos, socializar o votar.

## **Accesibilidad:**

Considerando Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la accesibilidad es un derecho que implica la real posibilidad de una persona de ingresar, transitar y permanecer en un lugar, de manera segura, confortable y autónoma. Ello implica que las barreras de entorno físico deben ser suprimidas.

Según Cortés y Sotomayor (2016),

Falta de accesibilidad. Las personas con discapacidad presentan limitaciones al desplazarse como pasajeros en medios de transporte público, otros optan por desplazarse en transporte privado lo cual tiene un elevado costo. Por otro lado, la infraestructura de las entidades no están adaptadas para personas con discapacidad que utilizan silla de ruedas

## **Inclusión:**

Según la UNESCO, la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades. (Moliner, 2013),

El término “Inclusión” significa que todos pertenecen y “todos” significa TODOS. La inclusión parte de la persona y asume que todos somos únicos en capacidad y valía, que toda persona puede aprender, que todos tenemos algo que aportar. La inclusión supone la responsabilidad y la oportunidad de ofrecer a cada persona la ocasión de ser conocida por los demás, de aportar algo, de relacionarse. Es un proceso inacabado y continuo, que se procesa internamente en la persona y que se transmite en sus actos y acciones. Es también una práctica que parte de personas concretas y de sus necesidades, y se construye con ellas. Es, asimismo, un proceso participativo que se construye mediante la libertad y la elección de las personas a quienes va dirigido el apoyo, esto es, mediante la autodeterminación. En definitiva, la inclusión lleva aparejada la aceptación de la diversidad (Forest y Pearpoint, 1989; Arnáiz, 1999).

### **Exclusión:**

Nos referimos a la situación de marginación o segregación que afecta a grupos específicos de la sociedad, como minorías étnicas, religiosas o raciales. En la exclusión, los sujetos marginados no tienen acceso (o experimentan serias dificultades para acceder) a oportunidades laborales, formativas, culturales o políticas en la sociedad en que viven, a los servicios básicos de agua o electricidad, al sistema de salud o de protección social.

Esta actitud de rechazo tiene en parte sus orígenes en la tendencia de los seres humanos a ver como inferiores a las personas de diferentes condiciones a las propias, afectando a los “otros” a lo largo de la historia. Estos “otros” se han convertido generalmente en los más débiles, pobres o necesitados. El resultado de esa “mirada” ha sido la exclusión social, la diferencia de oportunidades para el desarrollo de cada persona y la desigualdad. Ello ha generado estructuras que se han convertido en vicios y barreras que impiden el crecimiento de todos los miembros de la comunidad (Levinás, 1993; Tzvetan, 1999).

### **Integración:**

La integración es el proceso y resultado de mantener unidas las partes de un todo. Puede ser aplicable en diversos ámbitos, como el social, político y económico,

es decir, la integración es juntar diversos elementos que forman parte de un conjunto en común.

La integración pretende ser interdisciplinar, es decir, trata de no enfocarse en un solo aspecto, sino de tener en cuenta todos los elementos que se relacionan con la vida de una persona con discapacidad (a su vez, es recomendable atender a la persona de forma interdisciplinar entre varios profesionales de diferentes campos laborales). Abarca, partiendo siempre de sus necesidades, la prevención, diagnóstico, rehabilitación, educación, vida familiar, integración económica, laboral y ocupación del tiempo libre. Dada su gran variedad, no es de extrañar que se disponga de diversas clasificaciones sobre la integración, atendiendo a si es total, combinada o parcial; o funcional, social, entre otros (ONU, 1983; Ortiz, 1995).

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Análisis de tablas

<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 01: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</b>
1. ¿Existen las oportunidades e igualdad de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020?	Las personas con discapacidad son víctimas de rechazo por la sociedad, considero que no existe igualdad de derechos laborales, son personas que los dejan de lado y no los tratan como persona sino como una persona con discapacidad que necesita ayuda.
2. ¿Cuál es la importancia de la aplicación de la normativa de los derechos laborales de los discapacitados?	Las normas de los discapacitados son importantes y son perfectas las leyes el problema son los que usan las leyes para el trato a una persona con discapacidad
3. ¿Por qué es importante los derechos laborales a los discapacitados?	Es importante porque les permiten participar en todo contexto y si alguien se lo prohíbe deberán acudir al poder judicial para que le devuelvan sus derechos.
4. ¿Qué programas informáticos suelen utilizar para la selección de personal con discapacidad?	Normalmente son programas que permiten desarrollar exámenes psicológicos y preguntas generales o casos.
5. ¿Qué valor le aporta a su empresa la contratación de personal con discapacidad?	El emplear a personas con discapacidad contribuye a mejorar la productividad de la empresa u organización ya que son innovadores y eficaces en hacer negocios.
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 02: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</b>
1. ¿Existen las oportunidades e igualdad de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020?	Si existen las desigualdades y discriminación que se entiende por alterar o modificar la igualdad entre personas. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera como discriminación laboral. La discriminación ocurre cuando se produce la desigualdad laboral en cualquiera de sus modalidades: de trato, de oportunidades o en el pago.
2. ¿Cuál es la importancia de la aplicación de la normativa de los	Es importante porque se debe cumplir no la ley el cual señala que las empresas privadas deben (con más de 50 trabajadores) deben

derechos laborales de los discapacitados?	tener al 3% de trabajadores con discapacidad. ... Si el postulante, una persona con discapacidad, no cumple con el perfil o es un trabajo de riesgo, la empresa no está obligada a contratarla.
3. ¿Por qué es importante la aplicación de los derechos laborales a los discapacitados?	Es importante porque una vez que está trabajando el discapacitado se debe valorar y no exista la violación del derecho constitucional a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado laboralmente por ser una persona con discapacidad.
4. ¿Qué programas informáticos suelen utilizar para la selección de personal con discapacidad?	Estas pruebas pueden ser exámenes o ejercicios que simulan las condiciones de trabajo. Sin embargo, no en todas las vacantes es recomendable el uso de estas pruebas por lo que selecciona el empleador.
5.¿Qué valor le aporta a su empresa la contratación de personal con discapacidad?	La integración de personas con discapacidad en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 03: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</b>
1. ¿Existen las oportunidades e igualdad de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020?	En realidad, es parcial la igualdad de las personas discapacitadas físicas, por su condición de limitación las empresas creen que no va ser productivo para sus negocios y prefieren no contratarlo, debe evaluarse de parte de las leyes que se cumplan con el requisito de contratar un porcentaje de personas con discapacidad.
2.¿Cuál es la importancia de la aplicación de la normativa de los derechos laborales de los discapacitados?	Es importante cumplir con las leyes y la igualdad y no discriminación es un precepto recogido por nuestra Constitución Política cuyo artículo 2.2 dispone que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”

3. ¿Por qué es importante la aplicación de los derechos laborales a los discapacitados?	Es importante porque es la sociedad quien impide a las personas con discapacidad ejercer legítimamente el derecho fundamental al trabajo
4. ¿Qué programas informáticos suelen utilizar para la selección de personal con discapacidad?	En relación a las preguntas escritas que se realicen, hay tener en cuenta que se deben eliminar aquellas que no tengan que ver con el puesto, y que puedan ser discriminatorias para determinados colectivos
5.¿Qué valor le aporta a su empresa la contratación de personal con discapacidad?	Reduce rotación, establecen desafíos personales en los puestos que desempeñan, son muy responsables, perseverantes y establecen línea de carrera a largo plazo
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 04: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</b>
1. ¿Existen las oportunidades e igualdad de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020?	Los discapacitados están sujetos en situación de desigualdad y desventajas sociales originadas a partir de diferentes limitaciones y barreras sociales, culturales y físicas para la realización de muchas actividades generales como la accesibilidad a lugares públicos, escaso acceso a la educación, exclusión en el acceso a un puesto de trabajo formal, discriminación, entre otras desventajas sociales que les impone la sociedad por ser personas con discapacidad física, además constituyen uno de los grupos sociales con más dificultades al momento de hacer valer sus derechos lo cual está limitando su desarrollo integral y sus condiciones de vida.
2.¿Cuál es la importancia de la aplicación de la normativa de los derechos laborales de los discapacitados?	El derecho laboral de las personas con discapacidad no solo ha cobrado importancia a nivel nacional pues la Organización de las Naciones Unidas, en adelante, “ONU” ha manifestado en múltiples ocasiones su preocupación por el desempleo, obstáculos y contextos discriminatorios en el trabajo que enfrentan las personas con discapacidad en distintas partes del mundo

3. ¿Por qué es importante la aplicación de los derechos laborales a los discapacitados?	Una vez laborando el discapacitado tiene derecho a las buenas relaciones por lo que las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo
4. ¿Qué programas informáticos suelen utilizar para la selección de personal con discapacidad?	La selección de personal con discapacidad pasa por varias fases de evaluación uno es el estudio del currículum o carta de solicitud de empleo
5. ¿Qué valor le aporta a su empresa la contratación de personal con discapacidad?	Los consumidores prefieren comprar productos o adquirir servicios de empresas que contratan a personas con habilidades diferentes.
<b>PREGUNTAS:</b>	<b>ESPECIALISTA N.º 05: RESPUESTAS DE ENTREVISTADO:</b>
1. ¿Existen las oportunidades e igualdad de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020?	Las personas con discapacidad experimentan formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral. Se enfrentan asimismo a la discriminación en el momento de la contratación.
2. ¿Cuál es la importancia de la aplicación de la normativa de los derechos laborales de los discapacitados?	Es importante aplicar las normas correspondientes y declarar nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de estas personas. Representa para la empresa un valor de cumplimiento de las leyes porque si fuera el caso el que si un trabajador es despedido por razón de su discapacidad se configura un despido nulo, el cual tiene como consecuencia inmediata la reposición del trabajador al centro de trabajo.
3. ¿Por qué es importante la aplicación de los derechos laborales a los discapacitados?	Es importante que el empleador tenga en cuenta que los actos discriminatorios contra las personas con discapacidad pueden presentarse tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo y término de las relaciones laborales.
4. ¿Qué programas informáticos suelen utilizar para la selección de personal con discapacidad?	Utilizan el programa de evaluación de prueba escrita que luego es evaluado e ingresado al sistema virtual para dar a conocer los resultados a través de los correos electrónicos.

5.¿Qué valor le aporta a su empresa la contratación de personal con discapacidad?	Las empresas que promueven la inclusión laboral se convierten en referente de buenas prácticas Laborales en su sector y contribuyen a la contratación de más personas con habilidades diferentes.
---	---

### 3.2. Discusión de resultados

PRIMERA: No existe igualdad y oportunidades en los derechos laborales de las personas con discapacidad, el hecho de ser personas diferentes, son colocados en una posición de inferioridad, lo que genera que las demás personas desconozcan su situación, los tratan de personas que es imposible valerse por sí mismas, y que siempre van a necesitar apoyo, en ese sentido, en el municipio del Distrito Baños del Inca, las personas con discapacidad son discriminada por la falta de oportunidades en los derechos laborales, las personas discapacitadas, están sujetos en situación, discriminadas, como un alto nivel de desempleo y desventajas sociales originadas a partir de diferentes limitaciones y barreras sociales, culturales y físicas para la realización de muchas actividades generales como la accesibilidad a lugares públicos, escaso acceso a la educación, exclusión en el acceso a un puesto de trabajo formal. Tal como señala la tesis del autor: Biel, I. (2009) en su tesis doctoral titulada “Los derechos de las personas con discapacidad en el marco jurídico internacional universal y europeo quien señala La conclusión siguiente: 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.

SEGUNDA: Es importante que se cumpla con lo que dice la ley en especial cuando señala que las empresas privadas deben (con más de 50 trabajadores) deben tener al 3% de trabajadores con discapacidad... Asimismo debe asignárseles al puesto de los discapacitados físicos para el que le corresponde según sus habilidades y su condición que se encuentran. Asimismo, cumplir con las leyes y la igualdad y no discriminación es un precepto recogido por nuestra Constitución Política cuyo artículo 2.2 dispone que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” También se debe cumplir con las leyes en el caso si fuera un trabajador que es despedido por razón de su discapacidad se configura un despido nulo, el cual tiene como consecuencia inmediata la reposición del trabajador al centro de trabajo. Tal como lo señala el autor Ruiz, L. (2018) en su trabajo de investigación titulado “Alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación con su inclusión laboral” quien llega a la siguiente conclusión: Los alcances de la Ley General de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral, es dar a conocer la situación actual de este grupo de personas, uno de estos alcances se encuentran principalmente en la vulneración del derecho laboral en los centros laborales públicos y privados, y sobre todo no respetando lo que menciona la norma que se debe de incluir a un 5% y 3% de los trabajadores dentro del ambiente laboral, las cuales sean o tengan alguna discapacidad esto es en función a que se les reconoce su derecho tanto en la Ley 29973 y la Constitución Política, siendo este un problema latente que en las mayoría de entidades públicas se abstiene de contratar a estas personas, porque dificultan el desarrollo de las actividades, siendo esto erróneo por las personas con discapacidad si pueden desarrollarse dentro del ambiente laboral como cualquier otra persona.

TERCERA: Es importante que el empleador se encargue de hacer cumplir las leyes por que los discapacitados son vulnerables de actos discriminatorios, pueden

presentarse tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo y término de las relaciones laborales. Tal como señala el autor: Hernández Hernández, M. y Vives, D.(2019) en su trabajo de tesis titulado “La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana” Quien llego a la siguiente conclusión: Se encontraron efectos marginales de discriminación en otros subgrupos de la muestra. Estos subgrupos se refieren a características demográficas del postulante (mujeres), características del puesto al que postulan (empleos de contabilidad, posiciones de asistente), experiencia laboral previa (postulantes con menor experiencia) y el comportamiento de postulación (postulantes que tardaron más en remitir hoja de vida desde la publicación de la convocatoria). Esto demuestra la variedad de factores que intervienen en el proceso de inserción laboral y que pueden verse agravados por la condición de discapacidad.

CUARTA: La selección de personal con discapacidad pasa por varias fases de evaluación uno es el estudio del currículum o carta de solicitud de empleo. En muchos casos, estas pruebas pueden ser exámenes o ejercicios que simulan las condiciones de trabajo para los discapacitados físicos, hay programas que permiten desarrollar exámenes psicológicos y preguntas generales o casos, las huellas digitales que se les toma a todos los postulantes en general. Tal como lo señala el autor Recalde, C. (2015) en su tesis titulada “Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas”. Llegando a la siguiente conclusión: Las principales causas del bajo perfil profesional de las personas con discapacidad se deben a que no han recibido la debida capacitación profesional para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, por lo que, en las empresas e instituciones públicas y privadas, existe un número minoritario de personas con discapacidad que se hayan insertado laboralmente.

QUINTA: las empresas inclusivas aportan una imagen de compromiso hacia los grupos de interés (clientes, plantilla, inversores, accionistas, sociedad en general, etc.) Aportan un valor de desarrollo la contratación de personas con discapacidad física son la transparencia, sinceridad y franqueza, son valores que actualmente el

público no solamente desea para las empresas, las exige. Esto tiene que ver con usar la verdad como herramienta para ganarse la confianza y credibilidad frente al entorno. Tal como señala el autor Aragón, C. y Hidalgo, P. (2018) en su trabajo de tesis titulado “La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano. Quien llega a la siguiente conclusión: Las Personas con discapacidad, deben gozar de un empleo, ya que es un principio fundamental para la integración social del ser humano como para el desarrollo de su personalidad. Por medio de este se obtiene una imagen más positiva y útil de uno mismo, se tiene un reconocimiento social y la satisfacción de sentir pertenencia a un grupo social, así como mantener económicamente a una familia y tener un sentido de pertenencia en un centro laboral.

### **3.3. Conclusiones**

1. No existe igualdad y oportunidades en los derechos laborales de las personas con discapacidad, el hecho de ser personas diferentes, son colocados en una posición de inferioridad, lo que genera que las demás personas desconozcan su situación, los tratan de personas que es imposible valerse por sí mismas, y que siempre van a necesitar apoyo, en ese sentido, en el municipio del distrito Baños del Inca, las personas con discapacidad no sienten que les brindan la igualdad y oportunidades, al contrario, son discriminados por la falta de oportunidades en los derechos laborales. Están sujetos a hacer discriminadas, como un alto nivel de desempleo y desventajas sociales originadas a partir de diferentes limitaciones y barreras sociales, culturales y físicas para la realización de muchas actividades generales como la accesibilidad a lugares públicos, escaso acceso a la educación, exclusión en el acceso a un puesto de trabajo formal.
2. Es importante que se cumpla con lo que dice la ley en especial cuando señala que las empresas privadas deben (con más de 50 trabajadores) deben tener al 3% de trabajadores con discapacidad. Asimismo, deben de asignarles en el puesto de acuerdo a su discapacidad que le corresponde según sus habilidades y su condición que se encuentran. Asimismo, cumplir con las leyes y la igualdad y no discriminación es un precepto recogido por nuestra Constitución Política cuyo

artículo 2.2 dispone que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” También se debe cumplir con las leyes en el caso si fuera un trabajador que es despedido por razón de su discapacidad se configura un despido nulo, el cual tiene como consecuencia inmediata la reposición del trabajador al centro de trabajo.

3. Es importante que el empleador se encargue de hacer cumplir las leyes, construyan una política de inclusión y de una vez brinden oportunidades a todos y todas. Estas prácticas de poder trabajar con personas distintas, nos ayuda a socializarnos y a construir valores con sus compañeros, por ello, realizando charlas de sensibilización a todo el personal, favorecerá aún más la inclusión y la igualdad. Todas las personas tenemos derechos a una inclusión participativa, y a tener una condición laboral digna y justa, lo cual mejorará la condición económica y ser independientes. De esta manera, seremos un país con igualdad y oportunidad para todos y todas, sin importarles su discapacidad.

### **3.4. Recomendaciones**

**PRIMERA:** Que, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), fiscalice, revise y garantice el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad Ley N° 29973 en el Perú, sobre todo el Artículo 49, sobre la cuota de empleo, dirigido a funcionarios, gerentes generales, jefes, etcétera de instituciones o empresas para que se respete la Ley N° 29973, y por ello, exista la inclusión laboral de las personas con discapacidad física, y de esta manera se demuestre con hechos la existencia de la igualdad y oportunidad para todos y todas.

**SEGUNDA:** Con el fin que exista un Trabajo Social, debemos de diseñar y proponer Políticas Públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad, como también el diseño e implementación de Proyectos Sociales que permitan la inserción laboral de las personas con discapacidad física, para que puedan acceder a un puesto de trabajo lo cual contribuirá a que sean autosuficientes, su autoestima y valor personal se eleve, y

dependan de ellos mismos, ya que por su condición física se sienten vulnerados.

**TERCERA:** De igual forma, su deber del Estado a través de los gobiernos regionales y municipales, implementen talleres de capacitación que los prepare para el proceso de postulación e inducción a centros de trabajo formales. Los gobiernos locales a través de la OMAPED tienen que uniformizar y actualizar los registros de todas las personas con discapacidad para crear estrategias a favor del ejercicio de sus derechos, sobre todo durante la emergencia sanitaria que los limita realizarse, y de esta manera exista oportunidad e igualdad para todos y todas las personas discapacitadas.

### 3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN

Alonso, M. (1981). *Curso de derecho del trabajo*. 7ª Edición. Madrid: Editorial Ariel.

Aragón, e Hidalgo, P. (2018). *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Escuela de Postgrado. Maestría en Derecho de la Empresa. Lima, agosto de 2018

Barbieri, T. (2007). *Equidad de Género, Políticas y Plan de Acción*, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Bernal, C. (2007). *Respecto al principio razonabilidad o test de proporcionalidad. El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. Tercera Edición. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales; CLÉRICO, Laura. 2009. El examen de proporcionalidad en el derecho constitucional. Buenos Aires: EUDEBA, y SÁNCHEZ, Rubén. 2007. El principio de proporcionalidad. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. 34 cfr. Tribunal Constitucional del Perú. Caso Miguel Ángel Palomino Angulo, supra nota 47, fundamento jurídico 12.

Biel, I. (2009). *Los derechos de las personas con discapacidad en el marco jurídico internacional universal y europeo*. Departamento de Derecho Público. Castellón, 2009

Bolaños Salazar, Elard Ricardo. *El derecho laboral y las personas con discapacidad en el Perú: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la ley general de la persona con discapacidad y su reglamento*. Universidad San Martín de Porres

Buendía, E. C. (1997). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid: Mc Graw Hill.

Cabero, J. y. (2013). *La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC)*. Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación, 7 (2), 11-12.

- Cáceres, J. (2008). *Los trabajadores con discapacidad ¿tienen alguna protección especial frente al despido? Jurisprudencia*. Lima, número 2.
- Camacho. (2017). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L. Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio. Facultad de Derecho*
- Carrasco. S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Cendrero. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Derecho. Departamento del Trabajo y de la Seguridad Social. Madrid, 2017*
- Cfr. CRPD. Observación General N° 2. Artículo 9: Accesibilidad. 11° período de sesiones, CRPD/C/G/C/2, 2014, párrs. 4 y 28.
- Cfr. Consejo de Europa. Resolución ResAP (2001). Sobre la introducción de los principios de diseño para todos en los currículos de todas las profesiones que trabajen en la construcción del entorno. Comité de ministros. 15 de febrero de 2001.
- Cfr. Suprema Corte de Canadá. Caso Bhinder Vs. CN. Sentencia de 17 de diciembre de 1985. 2 S.C.R. 561, párrs. 10 y sgts.
- Cfr. Tribunal Constitucional del Perú. Caso Empresa Pesquera San Fermín S.A. Expediente N° 02835-2010- PA/TC. Sentencia de 13 de diciembre de 2011, fundamento 38.
- Cfr. Tribunal Constitucional del Perú. Caso Sindicato Nacional de Trabajadores de ALICORP S.A.A. Expediente N° 02974-2010-PA/TC. Sentencia de 24 de octubre de 2011, fundamento 7, y ÁLVAREZ, Enrique. 2003. Curso de derecho constitucional. Cuarta Edición. Madrid: Tecnos, p. 325.

Cfr. CDH. Observación general No. 18. No discriminación. 37° periodo de sesiones. CCPR/C/37, párr. 13.

García, R. y Bustos, G. (2015). *Discapacidad y problemática familiar*. Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad, núm. 8, marzo-agosto, Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=499051499005>

González, N. (2004). *¿Cuándo un ser humano comienza a ser persona? Una Visión desde algunos textos de la OPS*. Persona y Bioética [en línea] 2004, 8 (enero-abril): ISSN 0123-3122. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83202103>

Hernández, J., Hernández, M. y Vives, D. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en lima metropolitana*. Universidad del Pacifico Lima, diciembre 2019

Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), artículo 8.1.

Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), artículo 50.

Lidón. (2013). *Derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un camino previo por recorrer*. Universidad de Valencia. Instituto de Derechos Humanos. Programa de doctorado en Derechos Humanos, Democracia y Justicia Internacional. Valencia, noviembre de 2013.

Macedo, W (2019). *El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017*. Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Escuela Profesional de Derecho. Tarapoto - Perú 2019

Martínez, Ana; Uribe, Ana y Velázquez, Héctor (2014). *La discapacidad y su estado actual*. Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/>

publication/305296576\_La\_discapacidad\_y\_su\_estado\_actual\_en\_la\_legislacion\_colombiana

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Monzón, P., Tromel, S. y Soto, J. (2009). *El impacto de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. En MARTÍNEZ, Andreu (director). *El empleo público y las personas con discapacidad*. Madrid: Grupo Editorial CINCA.

Moreno, María; Rodríguez, María; Gutiérrez, Marybell; Ramírez, Luz y Barrera Olga (2006) *¿Qué significa la discapacidad?* Aquichan, vol. 6, núm. 1, octubre, 2006, pp. 78-91. Universidad de La Sabana. Cundinamarca, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74160109>

Neves. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 11.

Normas Reglamentarias de las Disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad. Aprobadas mediante Decreto Supremo N° 287-2013-EF publicado en el diario oficial El Peruano el 22 de noviembre de 2013.

Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala (ODHAG). (2005). *Personas con Discapacidad y Condiciones de Exclusión en Guatemala*. Ciudad de Guatemala: Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala.

OMS (2019). *Ceguera y discapacidad visual*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

OMS (2019). *Discapacidad y salud*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.who.int/es/newsroom/factsheets/detail/disability-and-health>

OMS (2019). *Discapacidad y salud*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: <https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>

OMS, OPS (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Organización Mundial de la Salud, Organización panamericana de la Salud. Recuperado de: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), Recuperado de: <https://bit.ly/2QMSbfn>

Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad Aprobado mediante Decreto Supremo N° 002- 2014-MIMP publicado en el diario oficial El Peruano el 8 de abril de 2014, artículo 3.

Recalde. (2015). *Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Carrera de Derecho. Ambato- Ecuador 2015

Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, artículo 61.1.

Ruiz, L. (2018). *Alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación con su inclusión laboral*. Universidad Señor de Sipán. Facultad de Derecho. Escuela Académico Profesional de Derecho. Pimentel- Perú 2018

Salinas, C. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos – Alfip, Puno 2017*. Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Trabajo Social. Escuela Profesional de Trabajo Social. Puno – Perú 2018

Tribunal Constitucional del Perú. Caso Miguel Ángel Palomino Angulo. Expediente N° 5218-2007-PA/TC. Sentencia de 28 de noviembre de 2007.

Valencia, Liliana (2018). *Discapacidad. Organización de las Naciones Unidas. ONU*. Recuperado de: [https:// bit.ly/2FDdb171](https://bit.ly/2FDdb171)

Velarde, A (2015). *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: el caso de Lima-Perú*. Universitat Politècnica de Catalunya. Departament d'organització d'empreses. Programa de Doctorat en Administració. I Direcció d' Emprese. Barcelona, marzo 2015

## **ANEXOS**

## Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Tesis: “Oportunidad e igualdad de derechos laborales de las personas con discapacidad física y la responsabilidad del estado peruano en el distrito Baños del Inca – Cajamarca durante el año 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIA	SUB-CATEGORIAS	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL</b> ¿Existen las oportunidades e igualdades de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la aplicación de la normativa de los derechos laborales a los discapacitados? ¿Cuál es la importancia de los derechos laborales a los discapacitados?</p>	<p><b>GENERAL</b> Analizar si existen las oportunidades e igualdades de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Analizar la aplicación normativa de los derechos laborales a los discapacitados Analizar la importancia de los derechos laborales a los discapacitados</p>	<p><b>GENERAL</b> El Estado Peruano tiene responsabilidad para brindar oportunidades e igualdad de derechos laborales a las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020</p> <p><b>Supuestos específicos</b> Se aplican las normas de los derechos laborales a los discapacitados. Importancia de los derechos laborales a los discapacitados</p>	<p>Derechos laborales</p> <p>Discapacidad física</p>	<p>Igualdad de derechos</p> <p>Discapacidad</p> <p>Normas de discapacitado</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica. <b>Diseño:</b> teoría fundamentada <b>Nivel:</b> descriptivo <b>Enfoque:</b> Cualitativo. <b>Método:</b> Inductivo <b>Población:</b> 10 abogados <b>Muestra:</b> 5 abogados de la municipalidad distrito Baños del Inca <b>Técnica e instrumento de recolección de datos:</b> <b>Técnica:</b> Entrevista <b>Instrumento:</b> Guía de entrevistas con preguntas abiertas.</p>

Instrumento: Guía de Entrevista



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**Escuela Profesional de Derecho**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

***Tesis: Oportunidad e igualdad de derechos laborales de las personas con discapacidad física y la responsabilidad del estado Peruano en el distrito Baños del Inca – Cajamarca durante el año 2020***

1. ¿Existen las oportunidades e igualdad de los derechos laborales de las personas con discapacidad física en el distrito Baños del Inca durante el año 2020?
2. ¿Cuál es la importancia de la aplicación de la normativa en los derechos laborales de los discapacitados?
3. ¿Por qué es importante la aplicación de los derechos laborales a los discapacitados?
4. ¿Qué programas informáticos suelen utilizar para la selección de personal con discapacidad?
5. ¿Qué valor le aporta a su empresa la contratación de personal con discapacidad?

## **ANTEPROYECTO DE LEY**

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”.**

**SUMILLA:** Anteproyecto de Ley que modifica el artículo 49 de la Ley 29973 sobre la Cuota de empleo

### **I. DATOS DEL AUTOR**

La Bachiller en Derecho KARLA YOHANA DELGADO ARCE, en ejercicio de sus facultades ciudadanas que le confiere el artículo 31° de la Constitución Política del Perú y conforme al artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente anteproyecto de ley que modifica el artículo 49 de la Ley 29973 sobre la Cuota de empleo:

### **II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

A nivel internacional, existen diversas formas de culminar una relación laboral, como son la rescisión del contrato, la renuncia, el despido, entre otras. En el presente estudio se abordará la temática específica del despido con especial énfasis, evidentemente, en las personas con discapacidad.

Sobre el despido, Alonso, M. (1981), sostiene que éste es el acto unilateral de la voluntad del empleador por virtud del cual decide poner fin a la relación laboral (Pág. 559). Al respecto, tanto la CDPD y el Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (sic) (en adelante, “Convenio N° 159”), señalan, ambos cuerpos normativos con redacción ligeramente distinta, que es un deber estatal promover programas de mantenimiento del empleo dirigidos a personas con discapacidad<sup>31</sup>. Por su parte, el inciso 2 del artículo 52 de la LGPD dispone que “[e]l personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista

vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.”

Si bien, estas disposiciones no significan una protección absoluta contra el despido, si recalcan, como sostuvieron Monzón P., Tromel S. y Soto J. en el año 2009, que el simple hecho de que la persona tenga o adquiera una discapacidad no debe suponer la interrupción de la relación laboral (p. 418).

A nivel nacional, al analizar las disposiciones anteriores, surge inmediatamente la interrogante sobre si las personas con discapacidad tienen una protección especial frente al despido. Respecto a este punto, antes de la entrada en vigor de la nueva LGPD, el TC peruano tuvo ocasión de conocer el caso de un hombre con discapacidad física que trabajaba para el Ministerio de Relaciones Exteriores que se desempeñaba como asistente administrativo para la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos de dicha entidad. Durante más de dos años, esta persona había trabajado para el Ministerio de Relaciones Exteriores, luego de este tiempo, fue despedido. El Ministerio de Relaciones Exteriores, justificó tal decisión en la política de austeridad en el gasto dispuesto por el entonces vigente Decreto Legislativo N°020-200632.

El sumo interprete de nuestra carta política estableció que, si bien el Ministerio de Relaciones Exteriores debía ejecutar dicha política de austeridad, debió haberlo hecho con respeto de los derechos fundamentales del recurrente, lo cual implicaba, de acuerdo al principio de razonabilidad, específicamente al sub principio de necesidad, aplicar la disolución del vínculo laboral únicamente si es que no existen medidas menos gravosas para lograr tal fin, teniendo en cuenta que el recurrente, en su calidad de persona con discapacidad, goza de una protección especial ante medidas de esa naturaleza. En consecuencia, ordenó la reposición de la persona con discapacidad a su cargo.

Esta decisión evidencia que el deber del Estado de erradicar las desigualdades materiales existentes en las relaciones laborales del colectivo de personas con discapacidad, no se agota en las políticas de inserción y desarrollo en el empleo; sino que es perfectamente válido, de acuerdo con la especial protección que las

personas con discapacidad merecen, aplicarla en el momento de la extinción de la relación laboral (Cáceres, 2008, p. 351).

Finalmente, se puede concluir que las personas con discapacidad tienen una protección especial frente al despido ya sea en el empleo público o privado. En efecto, si un trabajador es despedido por razón de su discapacidad se configura un despido nulo, el cual tiene como consecuencia inmediata la reposición del trabajador al centro de trabajo (Monereo y Moreno, 1994, p. 194).

Aspectos laborales importantes para tomar en cuenta de la nueva ley general de la persona con discapacidad y su reglamento.

Las empresas promocionales de personas con discapacidad

Uno de los aspectos que más resalta de la nueva LGPD es la creación de las denominadas empresas promocionales de personas con discapacidad. Las cuales son, según el artículo 54 de dicha ley, todas aquellas empresas constituidas como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenten por lo menos con un 30% de personal con discapacidad y que el 80% de este personal, desarrolle actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa. La acreditación como empresa promocional está a cargo del MTPE quien además las inscribe en el Registro Nacional de Empresas Promocionales.

### **III. EFECTOS DE VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto modificar el Artículo 49 de la Ley 29973 sobre la Cuota de empleo: que está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y contiene de forma centralizada la siguiente información:

#### **EL CUAL DICE:**

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

## **DEBERIA DECIR:**

La presente iniciativa legislativa recomienda la modificación del Artículo 49 de la Ley 29973 sobre la Cuota de empleo. Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al **6% de** la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

## **CUOTA DEL EMPLEO**

### **Artículo 1. Objeto de la ley**

La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho jurídico de los trabajadores a tener una delimitación formal de la cuota de empleo para personas con discapacidad por razón de una proporción porcentual de la totalidad de su personal.

Artículo 2. Modificación del Artículo 49 de la Ley 29973 sobre la Cuota de empleo mayor por razón de una proporción porcentual de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores:

Artículo 49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

## **IV. ANÁLISIS DEL COSTO-BENEFICIO**

Nuestro proyecto de Ley no generará un costo al Estado que, al contrario, es de carácter laboral de tutela de los derechos del discapacitado en beneficio de éste con un alcance nacional.

## **V. IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA MODIFICACIÓN EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

El impacto que generará es que, a partir de la modificación de la presente, se propone dentro de un escenario jurídico de cumplimientos por parte de los justiciables y la judicatura.

Lima, setiembre de 2021.