



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Acceso y permanencia en el trabajo de las personas con
Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima
Metropolitana-2022**

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

AUTOR:

Rojas Fernandez, Marcos (orcid.org/0000-0002-2261-3882)

ASESOR:

Dr. Sanchez Velarde, Johnny Rudy (orcid.org/0000-0002-3258-2389)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a Dios, mi padre y mis hermanos mayores que desde el cielo guían mi trabajo y esfuerzo académico.

Agradecimiento

Mi eterno agradecimiento a Dios, mi madre y a todos aquellos que me ayudaron de una u otra manera a la elaboración del presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III METODOLOGÍA.....	25
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	255
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	255
3.3 Escenario de estudio	26
3.4 Participantes.....	27
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.6 Procedimiento	29
3.7 Rigor científico.....	30
3.8 Método de análisis de datos	30
3.9 Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	455
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Tipo de cuota de empleo aprobada en países de Iberoamérica.....	16
Tabla 2. Matriz de categorización	26

Índice de figuras

Figura 1. PCD empleadas, según categoría de ocupación.....	15
--	----

Resumen

La presente investigación se desarrolló con el objetivo general de Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las PCD, en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022; teniendo como objetivos específicos: i) Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD; ii) analizar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las PCD; y iii) analizar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho de las PCD a ser incluidas en el mercado laboral. Fue una investigación básica, de enfoque cualitativo, diseño fenomenológico, no experimental, descriptivo. El escenario fue las instalaciones de la Municipalidad de Lima metropolitana, participando 3 funcionarios municipales y una representante de la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos. Para recolectar información se usó la técnica de la entrevista y como instrumento la Guía de entrevistas, también la revisión de normas legales y jurisprudencia sobre el tema. El método de análisis fue la triangulación de las fuentes de información. Resultados y conclusión: el incumplimiento de la cuota de empleo en la MML, conlleva vulneración de los derechos fundamentales y laborales de las PCD.

Palabras clave: Discapacidad, cuota de empleo, derechos laborales, discriminación.

Abstract

The present investigation was developed with the general objective of Investigating how non-compliance with the employment quota violates the right to access and permanence at work of PWD, in the municipality of Metropolitan Lima, 2022; having as specific objectives: i) Investigate how non-compliance with the employment quota violates the job stability of PWDs; ii) analyze how non-compliance with the employment quota violates the right to equality and non-discrimination of PWDs; and iii) analyze how failure to comply with the employment quota violates the right of PWD to be included in the labor market.. It was a basic research, with a qualitative approach, phenomenological, non-experimental, descriptive design. The setting was the facilities of the Municipality of metropolitan Lima, with the participation of 3 municipal officials and a representative of the Disability and Rights Board of the National Human Rights Coordinator. To collect information, the interview technique was used and the Interview Guide as an instrument, as well as the review of legal regulations and jurisprudence on the subject. The method of analysis was the triangulation of information sources. Results and conclusion: failure to comply with the employment quota in the MML entails a violation of the fundamental and labor rights of PCD.

Keywords: Disability, employment quota, labor rights, discrimination.

I. INTRODUCCIÓN

Según el Banco Mundial, el 15 % de la población del mundo (1000 millones de personas, aproximadamente), tuvo alguna discapacidad, con una prevalencia mayor en los países en desarrollo. Es decir, la quinta parte de la población mundial, se ha visto afectada por discapacidades importantes, teniendo más posibilidades de tener malos resultados socioeconómicos: poca educación, servicios de salud defectuosos, escaso empleo y mayor pobreza. Además, durante la pandemia de la COVID-19, estas personas se vieron particularmente afectadas en la salud, la educación y el transporte (The World Bank, n.d.); y muchas de ellas fueron cesadas o se les aplicó desproporcionadamente la llamada “suspensión perfecta” (Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, 2022)

En todo el mundo, en mayor o menor medida, las personas con discapacidad (PCD), estuvieron entre los más vulnerables, excluidas del desarrollo y sin oportunidades laborales para integrarse en igualdad de condiciones que toda la población (Defensoría del Pueblo, 2007). Constantemente han tenido que enfrentar barreras que obstaculizan su desarrollo personal, su inclusión social y el ejercicio de sus derechos; teniendo menos oportunidades para acceder a fuentes de ingreso que les permita lograr su sustento cotidiano, lo cual ha generado que dependan permanentemente de sus familias. La discapacidad también los ha hundido en la pobreza, ante la falta de empleo y de educación, los bajos salarios y la vida más costosa por ser discapacitado (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014; The World Bank, n.d.).

En América Latina y el Caribe se estima que casi el 12% de la población (alrededor de 66 millones de personas) vive con una o más discapacidades (OPS, n.d.). En el país, de acuerdo a la primera encuesta especializada en discapacidad de nivel nacional (ENEDIS), desarrollada en el 2012, se estimó que el 5.2% de la población es discapacitada, lo que proyectado al año 2022 ascendería a 1 737 865 personas (INEI, 2014). En la misma encuesta mencionada, la población con discapacidades en el departamento de Lima, representó el 6.8% de la población total (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014); de la que solo una quinta parte se encontraba activa económicamente (Municipalidad Metropolitana

de Lima, 2014).

Pero, afortunadamente, aumentó la conciencia mundial sobre el desarrollo inclusivo de las PCD. Así, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las PCD (CDPD) propició su integración plena en las sociedades, proclamando el derecho a que trabajen en las mismas condiciones que los demás y que se ganen el sustento con un trabajo elegido con libertad (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

En el Perú, por su parte, a la normativa internacional, se sumó la nacional, que defiende los derechos de los discapacitados, sobre todo el derecho al trabajo, tanto para el acceso, como para mantenerse en el mismo. Como afirma Galicia (2014), la ratificación de la Convención de los Derechos de las PCD, y la promulgación de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, son esfuerzos del Estado peruano para combatir la exclusión social de la que han sido víctimas las PCD, histórica y tradicionalmente.

Es así que, desde el 2012, existe la obligación de cumplir una cuota para incorporar a las PCD en centros de trabajo con cierto número de trabajadores: un 5% de todo su personal para entidades públicas, y 3% para empresas privadas con más de 50 trabajadores. Este tipo de medidas, denominadas “de acción positiva”, históricamente nació en los Estados Unidos de América en las décadas de los cincuenta y los sesenta, como medidas especiales para acelerar la igualdad entre hombres y mujeres. Las medidas de acción positivas son aquellas que poseen efectos colectivos, que buscaban acabar con los obstáculos que impiden el disfrute de los derechos a los individuos que integran grupos en situación de discriminación (Pérez del Río, 2006).

En el Perú, la LGPD se ha preocupado por cubrir el acceso al trabajo, incentivando la contratación de PCD, con medidas como las cuotas de reserva de empleo y los ajustes razonables. No obstante, estas medidas, y las políticas que fueron implantadas, la población aún desconoce sus derechos, lo que es aprovechado por los empleadores. Así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que, en el mundo, el 80 % de las PCD que pueden trabajar están desempleadas (Organización de las Naciones Unidas, n.d.). Asimismo, en el

Informe Mundial sobre Discapacidad, se señalaba que, al margen del nivel de desarrollo de los países, las tasas de empleo de las PCD eran menores y sus tasas de desempleo más altas, en comparación con las personas sin discapacidad, y sus tasas de ocupación, más bajas que las de la población en general (Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial, 2011).

En el Perú, del total de trabajadores permanentes adicionales que las empresas demandan en 2022 (32 534 trabajadores), solo el 7% (2 216) fueron personas con discapacidad, siendo las ocupaciones que generaron mayor demanda: empleados de centros de llamadas y especialistas programadores. El 2021 se reportó un 9% de los puestos demandados para dicho año (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

Por otro lado, según la ENEDIS, en la región Lima la población discapacitada en edad de trabajar era 594,319 personas, de las que el 19% (113,074) conformaban la PEA; de ella, poco más del 86% se encontraba ocupada. Asimismo, del total de la población con discapacidad, 78% estaba inactiva (468 673 personas), y no participaba de la fuerza laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014). Como afirma la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (2022), son varias las normas dadas por el Estado, sobre sus obligaciones respecto a los derechos de las PCD, así como, sobre cómo deberían ejecutarse las políticas públicas en el tema, solo que la mayoría no se cumplen, siendo muy baja la capacidad de fiscalización y sanción.

En base a todas las consideraciones anteriormente expuestas, el problema de investigación fue el siguiente: ¿Cómo se vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las personas con discapacidad, al incumplir con la cuota de empleo en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022? Y como problemas específicos: i) ¿Cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD?; ii) ¿Cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las PCD?; y, iii) ¿Cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho de las PCD a ser incluidas en el mercado laboral?

Por otra parte, desde el punto de vista teórico, la presente investigación se

justificó al tocar temas relacionados a los derechos fundamentales de las PCD, ya que mediante la Ley General de la Persona con Discapacidad se trata de abordar el delicado y controvertido tema de su exclusión del mercado laboral, problema que en teoría debió ser solucionado mediante la regulación de la cuota de empleo para personas con discapacidad.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se justificó al ser una investigación de tipo básico, de enfoque cualitativo, de diseño no experimental y de nivel descriptivo. Asimismo, se utilizó la entrevista semiestructurada como técnica, y la guía de entrevista como instrumento; también el análisis de documentos, con la guía de análisis documental como instrumento. Dichos instrumentos se aplicaron a trabajadores con discapacidad y funcionarios de la Municipalidad de Lima metropolitana.

Finalmente, se buscó aportar al debate acerca de la pertinencia de las medidas dispuestas en la LGPD, en relación a la libertad de empresa, considerando los aspectos jurisprudenciales, constitucionales, doctrinarios y legales, tratando de aportar en términos positivos e innovadores.

El objetivo general que se pretendió cumplir con el desarrollo de la actual investigación es el siguiente: Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las PCD, en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022. Dicho objetivo general se alcanzó cumpliendo con los siguientes objetivos específicos: i) investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD; ii) analizar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las PCD; y iii) Analizar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho de las PCD a ser incluidas en el mercado laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente proyecto se revisaron antecedentes tanto nacionales como internacionales. Entre los antecedentes nacionales se revisaron los siguientes:

Mirenghi (2018), “Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la Ley General de la Persona con Discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo – 2017”, para obtener el título de abogado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; obteniendo como conclusión que la cuota de empleo es una medida que busca equilibrar la situación de desventaja de las PCD para acceder a un trabajo digno, a pesar de lo cual, se presentó una serie de factores que obstaculizan su cumplimiento, como el desconocimiento de los empleadores de la normatividad que exige contratar a PCD y su desinterés por contratar a más persona con discapacidad, la inasistencia de postulantes a las convocatorias; también se menciona las muchas condiciones que deben modificar en los centros laborales para integrar a una PCD: adaptaciones de infraestructura, capacitaciones, etc. Finalmente, que dicha medida, acompañada de incentivos, mejoraron la situación de las PCD en el Perú y en Lambayeque.

Ruiz (2018), “Alcances de la LGPD N° 29973 en relación a su inclusión laboral”, para obtener el título de abogado, por la Universidad Señor de Sipán; el cual concluyó que hay un incumplimiento generalizado de la cuota de empleo en los centros de labores tanto públicos como privados y que la mayoría de las entidades públicas se niegan a contratar PCD aduciendo que “dificultan el desarrollo de sus actividades”. En esas circunstancias, los bienes jurídicos vulnerados serían la libertad de trabajo, la igualdad de oportunidades y de condiciones laborales, la discriminación por su condición física o psicológica, así como, principios como, la independencia, la inclusión social, el desarrollo integral como persona. Finalmente, es el Estado el que ha tenido la obligación moral de crear mecanismos para incluirlos en el mercado laboral.

Aragón e Hidalgo (2021), “La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano”, para obtener el grado de Maestro en Derecho de la Empresa, por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; llegando a la conclusión que el sistema de cuotas de empleo que se aplica en Perú

no es eficiente por cuanto las empresas prefieren aplicar las excepciones, a sabiendas que son injustas. Es por ello que ninguna cumplió con la norma, sin que hayan sido sancionadas, contando con la complicidad de las entidades encargadas de fiscalizar dicho cumplimiento. Asimismo, que la norma debería prever no solo el cobro de una tasa por incumplimiento, sino, además, mecanismos para su recaudación, administración y distribución, asegurando la eficiencia en la aplicación de la norma.

A nivel internacional, tenemos: González (2020), “La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca”, para optar por el grado de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad de Cuenca; concluyendo que se necesita avanzar hacia una verdadera inclusión laboral de las PCD, ya que se las contrata de una manera no voluntaria, forzados por la normativa, incluso sin garantizarles la estabilidad en el empleo, se les contrata el tiempo necesario para pasar la inspección, por lo que las mismas tienen que ser constantes, única forma de que se les garantice la estabilidad. En ese sentido, se especula sobre la necesidad de brindar más incentivos a las empresas como una forma de asegurar la estabilidad de las PCD.

Granizo H. (2016), “Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso - sentencias de acción de protección”, tesis desarrollada para optar por el título de maestría en Derecho, con mención en Derecho Constitucional, por la Universidad Andina Simón Bolívar, buscando precisar la argumentación utilizada por los magistrados constitucionalistas en Ecuador, para resolver las acciones de protección interpuestas por las PCD, ante su requerimiento de haber visto vulnerado su derecho a trabajar. Para ello, examinó una serie de sentencias, llegando a la conclusión de que los jueces constitucionales del Ecuador, han resuelto las acciones planteadas de una manera puramente formal, sin considerar la situación especial de las PCD; es decir, no han hecho distinción entre el derecho al trabajo en la constitución y el derecho al trabajo, que se ve en la vía ordinaria, resolviendo los casos sin importar que es una PCD la que reclama la vulneración de sus derechos. De esta manera, han afectado la seguridad jurídica de las PCD. Por ello, se plantea la necesidad de que los jueces sean capacitados en el tema de los derechos de la PCD.

Molina O. (2022), “Estudio de la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad”, trabajo de fin de grado por la Universidad Autónoma de Barcelona, concluyendo que la cuota de puestos de trabajo fue clave para el acceso al mercado de trabajo de las PCD, aunque sea rechazada por las empresas. Es por eso que debió ampliarse su ámbito de aplicación para que se corresponda con el nivel del desarrollo empresarial, disminuyendo el umbral de 50 trabajadores. Asimismo, siendo un acierto el incluir alternativas a la obligación de cumplir con la reserva de puestos de trabajo para PCD, frente a situaciones excepcionales, su aplicación no es adecuada cuando se usa para evadir la norma en situaciones que no son excepcionales, situación que se ve facilitada por la dejadez y el desinterés de la Administración. Por último, se deberían aumentar las sanciones frente a su incumplimiento y quitarle el carácter temporal a dicha norma, considero que la mayoría de empresas contratan a PCD por obligación.

En cuanto a los fundamentos teóricos de la presente investigación, hay que empezar afirmando que, en tanto realidad humana, la discapacidad ha sido vista de formas diferentes según las épocas y las culturas. El concepto ha variado con el tiempo, desde el denominado modelo de prescindencia, que buscaba “prescindir” de lo que se veía como defecto; pasando por el modelo médico, que institucionalizaba el prejuicio de que la discapacidad es fruto de deficiencias – físicas, intelectuales, mentales, etc.- de las personas; hasta llegar al modelo social, que enfoca a la discapacidad, no en los atributos de la persona, sino en las condiciones creadas por el entorno, por lo que es éste el que debe adecuarse a las PCD, y no al revés. Este enfoque, respetuoso de los derechos de los discapacitados, es el que predomina en casi todo el mundo (Osorio, 2018).

Es así que, en muchos países ya no se habla de “discapacidad”, por todo lo negativo del término, sino de “personas con habilidades diferentes”. Ha desaparecido, hace bastante tiempo, la actitud caritativa y asistencialista, propia del modelo médico, para dar paso a la responsabilidad social, que parte de reconocer derechos y de eliminar obstáculos (Bariffi, 2014).

Desde 1980, la definición de discapacidad, usada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se refiere a una restricción o incapacidad para desarrollar determinadas actividades, que surge como resultado de una deficiencia

o anomalía (OMS, 1990). La discapacidad, al decir de Tovar & Fernández (2006), dejó de ser un atributo de la persona, para referirse a una serie de factores que convierten en desigualdad las limitaciones de funcionamiento. Es decir, son barreras ajenas a la persona y su deficiencia, la cual no siempre es restrictiva, ni debe ser considerada como minusvalía o incapacidad para el trabajo.

La de la OMS es una teoría que conjuga características personales y sociales, enfatizando los derechos humanos de la PCD. De allí surgió la necesidad de integrarlos socialmente, adecuando el entorno y los espacios a sus requerimientos (Osorio, 2018). La OMS desarrolló una Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), que conceptúa a la discapacidad no como una condición o característica de la persona, sino como una situación; es decir, no describe personas, sino situaciones de vida (UNICEF, 2014).

Desde el punto de vista de la normatividad, la Convención para los Derechos de la Persona con Discapacidad (CDPD), fue la primera herramienta de derechos humanos del presente siglo, que obliga a los Estados que la suscribieron a promover y proteger los derechos individuales de todas las PCD, también a materializar progresivamente dichos derechos mediante cambios sistemáticos.

La Convención de Derechos de las Personas con discapacidad, es la norma de referencia sobre el reconocimiento y defensa de los derechos de las PCD. Contribuyó al cambio en la concepción de la discapacidad, entendiéndola no como un atributo de la persona, sino como una situación en la que cualquiera puede encontrarse, frente a un entorno que no está hecho para todos. En ella se reconoce que la definición de discapacidad es cambiante y evoluciona; hace énfasis en la no discriminación por discapacidad, en reconocer la diversidad dentro de la discapacidad y en la necesidad de apoyos para buscar una mejor calidad de vida. Reconoce también que las PCD siguen viendo vulnerados sus derechos, que persisten las barreras que obstaculizan su desarrollo, que se encuentran en desventaja, que sufren la discriminación, que son pobres, en su gran mayoría; que deberían poder acceder a los medios que mejoren sus condiciones; y que pueden aportar en el desarrollo económico y social del lugar donde habitan (Buitrago, 2021).

Dos son los principios que sustentan este cuerpo normativo: i) la completa y efectiva participación e inclusión de las PCD en la sociedad; y ii) el respeto por la diferencia y la aceptación de la persona discapacitada como parte de la diversidad y la condición humanas (Organización de las Naciones Unidas, 2006). El primero, tiene que ver con la vinculación laboral, primer paso para que las PCD mejoren su calidad de vida; y el segundo, reconoce que las PCD, más que una igualdad formal, requieren llamar la atención sobre las diferencias, para que, al ser conscientes de la diversidad, nos aproximemos a una justicia social real. Para cambiar los prejuicios negativos que sustentan la exclusión de las PCD, es necesario comprenderlas desde su diversidad y sus capacidades (Buitrago, 2021).

En consecuencia, la única forma en que los Estados pueden cumplir los mandatos de la Convención, según su artículo 27°, es garantizando el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, brindando todos los apoyos necesarios para que los estereotipos de incapacidad de las PCD sean cambiados, que tanto los empresarios como las entidades públicas se motiven a contratar a este grupo poblacional, o que si las personas con discapacidad cuentan con un negocio, sean tenidas en cuenta en igualdad de condiciones al momento de requerir un servicio que pueda ser prestado por ellas; no por ser una obligación legal, sino porque se reconozcan las capacidades de las personas por encima de sus diferencias (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

Abundando en detalles acerca del artículo 27° de la Convención, Aguilar (2020) confirma que, sobre trabajo y empleo, dicha norma establece que, los Estados reconocen el derecho al trabajo de la PCD, con igualdad de condiciones frente a los demás, el derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo elegido libremente, dentro de un mercado y entorno laboral abierto, inclusivo y accesible; que para ello se prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad; asimismo, que se debe buscar proteger los derechos de las PCD a condiciones de trabajo justas y favorables, asegurándose así que puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales; que el Estado tiene el deber de otorgarles oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; y que el fomento de empleo será tanto a nivel público como privado.

En la línea de la Convención, el Tribunal Constitucional del Perú. en el Exp. N°00194-2014 (caso Juan José G. Domínguez) ya había indicado que “la defensa de la persona con discapacidad y el respeto de su dignidad deberían ser también el fin supremo de la sociedad y del Estado”, por lo que su cuidado y protección deberían ser, también, su responsabilidad (Tribunal Constitucional, 2019a).

El Estado peruano, en tanto signatario de la Convención, se obligaba a desarrollar una política pública que elimine las barreras que impiden a las PCD hacer valer sus derechos bajo las mismas condiciones. En ese sentido, la Constitución y sus mandatos, son la base jurídica de esa obligación, por su defensa de la persona y de su dignidad. Asimismo, reconoce el derecho a la igualdad, por el cual el Estado debe asegurar las mismas oportunidades para todos sus ciudadanos. También, se configura al Estado peruano como un Estado Social, que implica dotar de un contenido material a los valores liberales, asegurando la protección social y el bienestar a todas las personas (Blancas, 2011). La obligación de contar con la mencionada política pública, es resultado también de tratados internacionales de derechos humanos firmados por el Perú, los que forman parte de la legislación interna y tienen rango constitucional (Cortez, 2015).

Para Aguilar (2020), la Constitución debe verse como expresión del pacto social en defensa de los derechos laborales de las PCD, ya que el artículo 23° señala que: “...ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”; el artículo 26° señala que, en la relación laboral se respetan principios como el de igualdad de oportunidades sin discriminación; y, la Cuarta Disposición Final Transitoria, señala que todas aquellas normas relativas a los derechos, a las libertades que la Constitución reconoce, serán interpretadas de acuerdo a los tratados y acuerdos internacionales, sobre las mismas materias ratificadas por nuestro país.

En esa misma línea, la Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobada por el Congreso de la República (2012), superando enfoques asistencialistas, fijó el objetivo de promover y proteger los derechos de los discapacitados, buscando la igualdad, con un enfoque inclusivo. Se parte del respeto a la dignidad, la autonomía y la libertad como valores intrínsecos de la persona; del derecho a la igualdad y la no discriminación; del respeto por la

diferencia y la aceptación de las PCD como expresión de la diversidad y condición humana (Varsi & Chávez, 2021). El artículo 2º define a la persona discapacitada como aquella con deficiencias de diversa índole, que al interactuar con ciertas actitudes y con el entorno, le impiden que ejerzan sus derechos y se integren socialmente, de manera plena y efectiva, y bajo las mismas condiciones que otras personas (Congreso de la República, 2012).

En ese sentido, la adaptación normativa del ordenamiento jurídico del Perú a los postulados de la CDPD, implicó, según Varsi & Chávez (2021), modificaciones en el Código Civil en el año 2018, sobre todo en lo referente al concepto de capacidad, pero que contribuyeron en la adopción de una perspectiva mucho más inclusiva en los derechos fundamentales de las PCD. Según Ruiz (2018), el Código Civil, estaba a contracorriente de los postulados de la CDPD; desconocía que todos los seres humanos, incluidos las PCD, tienen su capacidad jurídica intacta, lo que implica capacidad legal y legítima para actuar por la sola condición de ser humano. La PCD era impedida de ejercer plenamente sus derechos (Varsi & Chávez, 2021). Los cambios en el Código Civil, en el tema de la capacidad, comenzaron a implementarse con la dación, el 2018, del Decreto Legislativo 1384, reconociéndose que las PCD tienen capacidad jurídica de ejercicio y reemplazándose la curatela por la designación de apoyos y salvaguardias. Asimismo, con el Decreto Legislativo 1417 se promueve su inclusión a través de ajustes razonables y otras adaptaciones que deben implementar los empleadores de las PCD.

Por otro lado, expresando la mayor preocupación de los poderes públicos por la inclusión de las PCD en el empleo ordinario, se adoptó una serie de medidas, como las medidas de acción positiva, directas e indirectas, o los ajustes necesarios en el centro de labores. Estas acciones, contenidas en la LGPD y su reglamento, buscaron revertir las dificultades de acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo de las PCD; de esta manera buscan incrementar la cantidad de estas personas que estén incluidas en el campo del empleo ordinario (De Asis, 2013; Gutiérrez, 2018); tratando de revertir estadísticas sumamente negativas que revelan que el 77% de las PCD no están incluidas en el mercado laboral peruano, es decir, 8 de cada 10 (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

El derecho al trabajo es un Derecho Fundamental reconocido por la Constitución del Perú (artículo 22 y siguientes), que no solo regula la relación de trabajo en su etapa contractual, sino también el acceso al trabajo, velando porque se produzca en condiciones de igualdad de trato, igualdad de oportunidades y bajo el mandato de no discriminación (Chuquillanqui, 2021). En ese sentido, existe jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú que, sobre el derecho al trabajo, establece que implica el derecho a acceder a un puesto de trabajo, y el derecho a no ser despedido sin causa justa. El primero, supone una política pública que se oriente a que la población acceda a un trabajo, según las posibilidades del Estado (desarrollo progresivo). El segundo, implica la proscripción del despido si no es por una causa justa (Tribunal Constitucional, 2010, 2019b).

En consecuencia, el derecho de acceso al trabajo, en el Perú, tiene un reconocimiento constitucional, que no implica otorgar un puesto de trabajo a cada ciudadano, sino que el Estado establezca y fiscalice las condiciones en las cuales se podrá acceder a un puesto de trabajo, respetándose el mandato de no discriminación, que también tiene reconocimiento constitucional, aplicable a todo ciudadano, y, específicamente, a las relaciones laborales (Chuquillanqui, 2021).

Pero, como afirma Ermida U. (2011), en la medida que las relaciones de trabajo son relaciones de poder, es decir, desiguales, son terreno propicio para la discriminación; por lo que en el Perú se han establecido mecanismos de tutela para garantizar el cumplimiento del derecho de acceso al empleo ((Chuquillanqui, 2021). Uno de ellos es la ratificación del Convenio 111 de la OIT, que es su artículo 1, numeral 1a, establece que la discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

En el numeral 2, del mismo artículo 1, del mencionado Convenio 111, se establece que no se considerará discriminación al trato diferenciado basado en las calificaciones exigidas para un determinado empleo. En ese mismo sentido, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, mediante Casación No. 4133-2009-AREQUIPA, fundamento 14, dictaminó que no todo trato

desigual es discriminatorio, sino solo aquel que no está justificado razonablemente; es decir, siempre que “el tratamiento desigual no conduzca a un resultado injusto, irrazonable o arbitrario” (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, 2010).

En consecuencia, la discriminación es uno de los principales problemas que afecta el derecho de acceso al trabajo; combatirla contribuye a tutelar adecuadamente dicho derecho fundamental (Chuquillanqui, 2021). En ese sentido, Eguiguren P. (1997), sostiene que, constitucionalmente hablando, la igualdad se conceptúa desde dos perspectivas: por un lado, como eje de todo el ordenamiento jurídico del estado de derecho, y, por otro, como derecho constitucional, que le otorga a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de ninguna discriminación. De igual manera, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 26, establece que “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación” (Organización de las Naciones Unidas, 1966).

El derecho de igualdad consagrado en el artículo en mención, esta referido a la igualdad ante la ley y a igual protección de ésta, sin discriminación. Para que esta disposición sea efectiva, se necesita que, normativamente hablando, situaciones iguales sean tratadas de la misma forma, y situaciones distintas se traten de acuerdo a sus diferencias, es decir, que no hayan privilegios o excepciones en la aplicación de la misma, o que se permita la protección adecuada de la ley conforme a las desigualdades que se presenten (Aguilar, 2020).

En Latinoamérica, las PCD además de estar excluidas, son población vulnerable y, por lo mismo, no pueden ejercer con plenitud sus derechos; existe una brecha marcada entre la normatividad y su implementación práctica, aun cuando casi todos los países han suscrito la CDPD (Ascue & Baltodano, 2008). En el Perú, aunque el derecho al trabajo está reconocido en la Constitución (art 2º, numeral 15) como un derecho prestacional que obliga al Estado a generar un contexto que favorezca la oferta laboral necesaria para la PCD, ésta sigue siendo vista como una carga, como un gasto extra para cualquiera que pretenda

contratarlas (Huamán & Muñoz, 2016). Por lo tanto, al considerarlos como casos de asistencialismo y beneficencia, se les conduce a la segregación y a la exclusión de las actividades generales de la población, incluido el empleo (O'Reilly, 2003; Rioja B., 2018).

La igualdad ante la ley y la no discriminación están prescritas en la Constitución (art. 2°, inc. 2), como un derecho fundamental a ser tratado de igual forma que quien se encuentra en igual situación. Por lo mismo, la LGPD prescribe, como derechos de la PCD, la igualdad y no discriminación; y califica como discriminatoria toda distinción, exclusión o restricción por razones de discapacidad (art. 8°, inc. 1). En ese sentido, Huamán & Muñoz (2016), afirman que el reconocimiento de la igualdad, es la base de la no discriminación. Asimismo, R. Bolaños S. (2015), menciona un fallo del Tribunal Constitucional, como jurisprudencia que establece que la igualdad y la no discriminación también implican no establecer excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otro (Tribunal Constitucional, 2009. Expediente N° 9617-2006-PA/TC).

En ese mismo sentido, otra forma de vulnerar el principio constitucional de la igualdad, es tratar por igual a personas que se encuentran en diferente condición, es decir, cuando se da un trato homogéneo a personas con alguna discapacidad y personas sin limitación alguna. Justamente, las medidas de acción afirmativa o de discriminación positiva, como la cuota de empleo, buscan equilibrar la posición de aquellos que están relegados o marginados, en este caso, por una discapacidad (Tribunal Constitucional, 2015. Exp. N° 04104-2013-PC/TC).

El derecho a la igualdad y a la no discriminación tiene como fuente el derecho internacional, entre los que cabe destacar, la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 2.1); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 26°); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 24°); el convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo. Además de derecho fundamental, la igualdad es un principio de la organización del Estado de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Según Bolaños (2015), la vulneración del derecho a la igualdad se da cuando un determinado trato desigual carece de justificación objetiva y razonable (Tribunal Constitucional. Expediente N° 02974-2010PA/TC)

El impulso de la inclusión en el mercado de trabajo es vital para las PCD, ya que son uno de los grupos sociales más discriminados, históricamente, en su búsqueda por acceder a un puesto de trabajo. La OIT considera que las PCD podrían y deberían insertarse al mercado de trabajo, contribuyendo al desarrollo de sus países; sin embargo, cuando acceden a un empleo, es por fuera del mercado laboral formal, en labores mal remuneradas, sin posibilidades de ascenso; es decir, subempleados (Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial, 2011). En la figura 1 puede apreciarse como la mayoría de las PCD ocupadas (según la ENEDIS 2012), son trabajadores independientes, que es una forma de enmascarar el subempleo (Aragón & Hidalgo, 2021)

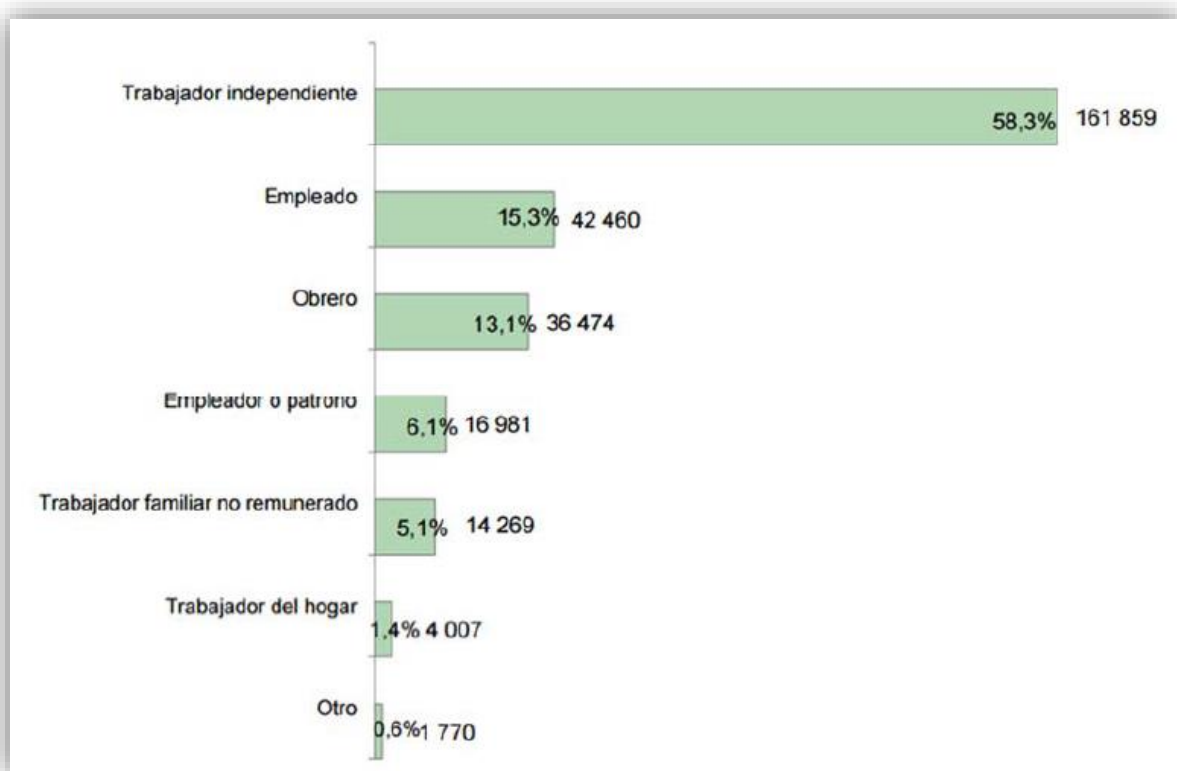


Figura 1. PCD empleada, según categoría de ocupación (Aragón & Hidalgo, 2021).

Lengua (2016), sostiene que la CDPD, en su artículo 27, contempla una serie de obligaciones que tiene el Estado para propiciar la inserción de las PCD en el mercado laboral, entre las que menciona, otorgarles empleo en el sector público y promover su empleo en el sector privado a través de políticas y medidas apropiadas. En ese sentido, la LGPD se propone crear una igualdad de condiciones, para que las PCD puedan insertarse en el mercado de trabajo. El

Reglamento de la LGPD, asimismo, no solo regula la aplicación de la cuota de empleo, sino que en el tema de los ajustes razonables establece que las entidades del Estado, como las municipalidades, por ejemplo, deberán ajustar los procesos de selección y evaluación que garanticen la participación efectiva de las PCD (Galicia, 2014).

Los sistemas de cuotas de empleo implican que los empleadores, sean públicos o privados, contraten un porcentaje de PCD del total de sus trabajadores en planilla, pudiendo ser sancionados o no por su incumplimiento, dependiendo de las leyes de cada país. De acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo (2015), existen tres modelos del sistema de cuota de empleo: uno de ellos solo establece una recomendación legal para contratar PCD, sin ninguna sanción de por medio por incumplimiento; los otros dos, obligan legalmente a contratar PCD, pero se diferencian en que uno sanciona el incumplimiento y el otro no. En la tabla 1, se pueden observar las diferentes alternativas de cuota de empleo adoptadas por los países de Iberoamérica

Tabla 1. Tipo de cuota de empleo aprobada en países de Iberoamérica

Cuota No Obligatoria basada en recomendación	Cuota Obligatoria sin sanción efectiva	Cuota obligatoria con sanción efectiva
Colombia Cuba Guatemala México Principado de Andorra	Argentina Bolivia Costa Rica Chile Ecuador El Salvador Honduras Nicaragua Panamá Paraguay Portugal República Dominicana	Brasil España Perú Uruguay Venezuela

Fuente: Espinoza (2017)

En el Perú, se adoptó el modelo de obligación legislativa con sanción por su incumplimiento, estableciéndose, por medio de la LGPD, una cuota de contratación de PCD, aplicándose una multa a los infractores (Carbajal, 2019). La cuota de empleo, fue una medida que se adoptó para que los empleadores se vean obligados a cubrir parte de su planilla de trabajadores con PCD. En el artículo 49

de la LGPD, se indica que las instituciones del Estado deben contratar a PCD en un porcentaje no menor al 5 % de todo su personal, y las empresas privadas con más de 50 trabajadores, en un porcentaje no menor al 3 % de todo su personal. En cuanto a los incumplimientos, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) le corresponde fiscalizar al sector privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con el CONADIS, al sector público. También se debe mencionar que todas las empresas que cumplieron con la norma, obtuvieron beneficios tributarios en la forma de deducciones del impuesto a la renta sobre lo que pagaron a los discapacitados.

De acuerdo a Vidal S. (2015), muchos empleadores consideran que la cuota de empleo establecida (3%), es muy elevada, lo que limitaría su aplicación. Esta forma de pensar, tendría la oposición de quienes consideran que la cuota de empleo es un medio legítimo para alcanzar la igualdad de oportunidades de las PCD, por lo que esta medida sería considerada de “acción positiva”.

En cuanto a las sanciones por no cumplir con la cuota de empleo dispuesta en la LGPD, su Reglamento (Reglamento de la Ley General de las PCD – RLGPD) establece que es una infracción muy grave, que acarrea multas que van de las 12 a 15 UIT (artículo 95). Lo recaudado por las multas se destina exclusivamente a financiar programas y actividades para el beneficio de las PCD y a fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones estipuladas en la ley (Mirenghi, 2018). Sin embargo, Bolaños S. (n.d.), considera que las disposiciones del Reglamento flexibilizan razonablemente la aplicación de la cuota de empleo, no solo porque, por ejemplo, la Ley General de Trabajo establece una multa más alta (de 3 a 40 UIT) por el incumplimiento, sino porque además, si la fiscalización determinara que un empleador ha incumplido con la norma, se le brinda la posibilidad de hacer sus descargos, que de ser adecuadamente fundamentados lo eximiría de la multa.

Al decir de Espinoza (2017), la cuota de empleo regulada en la LGPD, impone, desde la perspectiva del modelo social, contratar cierto porcentaje de PCD en el ámbito público y privado, como una forma de equiparar derechos para el gran número de PCD desempleadas. Asimismo, en la legislación también se incluyen eximentes al cumplimiento de la cuota de empleo, tanto para el sector público como para el privado. Así, para las entidades públicas que no logran cumplir con el 5%,

se ha establecido lo siguiente: si en los procesos de selección o concurso de méritos se presentara un empate entre una PCD y una sin discapacidad, se dará prioridad a la contratación de la primera. Así mismo, en las evaluaciones, a las PCD, se les dará una bonificación del 15% sobre su puntaje final, siempre que hayan aprobado el puntaje mínimo establecido. Finalmente, toda vacante dejada por una PCD, sea por renuncia, despido justificado, jubilación o deceso, será cubierta por otra, previo concurso de méritos (Espinoza R., 2017).

Otra de las medidas tomadas por el Perú para impulsar el acceso al empleo de las PCD, a partir de la concepción del modelo social, fue la aprobación de una política pública, el llamado “Plan de Igualdad de Oportunidades para las PCD 2009-2018” (CONADIS & MINDES, 2009); con el cual se completaba la adecuación de la normatividad nacional al nuevo enfoque de la discapacidad consagrado en la CDPD (Bregaglio, 2014).

El mencionado Plan, aprobado el 2008, fue más que nada un instrumento técnico-político que inició la adecuación de la normatividad peruana al nuevo enfoque sobre discapacidad, destacando el rol del Ministerio de Trabajo en la promoción del empleo con las mismas oportunidades y sin discriminación, impulsando la inserción laboral de las PCD, a través de programas de formación y capacitación, de beneficios que promuevan su contratación, impulsando la responsabilidad social empresarial, y sancionando todo acto de discriminación (Cortez, 2015).

La experiencia internacional acerca de la legislación sobre discapacidad y las cuotas de empleo, indica que, en general, las cuotas varían entre el 2% y el 5% del total de trabajadores en planilla, aunque hay casos en que las cuotas son diferentes entre el sector público y privado, siendo más bajas en el segundo. También hay diferencias en cuanto a la obligatoriedad, siendo obligatoria solo para el sector público en casi todos los países. Otra similitud es el incumplimiento de la Ley en la mayoría de países con cuotas de empleo, con una cierta complicidad de las autoridades encargadas de su fiscalización.

En ese sentido, la OIT al analizar las experiencias al aplicar las cuotas de empleo en varios países, concluye que dicho sistema es una acción positiva que, para ser efectiva, debe aplicarse tanto al sector público como al privado; que debe

usarse para ofrecer incentivos adicionales a las empresas dispuestas a contratar a trabajadores con dificultades de inserción laboral más serias; y que no puede soslayarse la necesidad de algún mecanismo de seguimiento y fiscalización (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

En Europa, hay países, como Finlandia, Noruega o Suecia, que no tienen la cuota de empleo en sus legislaciones, han optado por ofrecer incentivos a los empleadores que contraten PCD, además de capacitarlos para que mejoren su empleabilidad. Mientras que en otros, como Australia, Canadá y USA, se preocupan por garantizar igualdad y no discriminación al acceder al trabajo (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014).

Revisando la experiencia española, aparte de su Constitución, España suscribió documentos y emitió normas para regular los derechos laborales de las PCD. El Texto Refundido de la Ley General de derechos de las PCD y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013), regula en sus artículos 35 a 47 su derecho al trabajo. El artículo 35° indica que las PCD tienen derecho a trabajar, con igualdad de trato y no discriminación en el empleo, las retribuciones y demás condiciones de trabajo. El artículo 42° regula la cuota de empleo para PCD y las alternativas para cumplir la cuota: las empresas de los sectores público y privado con 50 o más trabajadores en planilla, deberán tener por lo menos 2% de trabajadores discapacitados entre ellos (Real Decreto Legislativo 1/2013). Las empresas del sector público y privado, excepcionalmente, podrán excluirse de dicha obligación parcial o totalmente, por medio de la negociación colectiva o por voluntad del empresario, siempre que se apliquen las medidas alternativas. El incumplimiento de la norma está tipificado como infracción grave, aunque las empresas pueden eximirse si adoptan medidas alternativas, como ya se dijo. Dichas medidas están reguladas por el Real Decreto 364/2005.

En Latinoamérica, el caso colombiano resulta aleccionador por cuanto exhibe algunas figuras jurídicas, construidas por su Corte Constitucional, que buscan beneficiar a las personas en estado de debilidad manifiesta por su salud o la discriminación histórico-cultural, tales como: los sujetos de especial protección constitucional y la estabilidad laboral reforzada (Aguirre C., 2020).

La figura de los Sujetos de Especial Protección Constitucional, aplicable a

las personas con discapacidad, se basa en una sentencia de la Corte Constitucional Colombiana, en la que las define como: “(...) aquellas personas a las que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una Acción Positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva” (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia T-167/11, pág. 1). Considerando a los “disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales”, en esta condición.

Esta figura jurídica resulta relevante, además, por encontrarse vinculada a otra: la estabilidad laboral reforzada, que garantiza la permanencia en el empleo de las PCD, cuando los despidos se originan en la discriminación, sustentándose en su condición de “Sujetos de Especial Protección Constitucional”. Así, en otra sentencia de la mencionada Corte, se establece que:

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. (Corte Constitucional Colombiana, Sentencia SU049/17).

En ese sentido, la Corte Constitucional de Colombia ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido por su situación de vulnerabilidad; (iii) el derecho a mantener el empleo hasta que se le necesite y siempre que no surja una causal objetiva de desvinculación del mismo y; (iv) a que el despido sea autorizado por la autoridad laboral competente, habiendo verificado previamente la causal objetiva, que no esté relacionada con la vulnerabilidad del trabajador, como causa para dar por terminado el contrato laboral, que de no confirmarse, haría que el despido sea declarado ineficaz (Sentencia T 589 de 2017).

En definitiva, la jurisprudencia constitucional considera que el derecho a la estabilidad laboral reforzada puede aplicarse, además, a todos aquellos que: (i) estén afectados en su salud; (ii) esa afectación sea un obstáculo para desempeñar sus labores regulares; y que, (iii) en esas circunstancias particulares, sean discriminados por esa simple causa (Aguirre C., 2020).

La estabilidad laboral reforzada de las PCD, se presenta cuando la

desvinculación responde a un acto de discriminación; incluso, el vencimiento del plazo pactado contractualmente, es insuficiente para que el empleador termine el contrato de trabajo; solo así se efectivizará el principio de estabilidad laboral reforzada. Además, la protección laboral reforzada no requiere que la invalidez se haya calificado (Aguirre C., 2020).

En el caso del Ecuador, igualmente, los artículos 47° a 49° de su Constitución protegen en exclusividad a las PCD, ponen al Estado como garante de las políticas de prevención de las discapacidades y, conjuntamente con la sociedad y la familia, deben procurar la igualdad de oportunidades y su integración en la sociedad. La Ley Orgánica de Discapacidades, que entró en vigencia el 2012, dedica al trabajo y a la capacitación, los artículos 45° a 55°: reconoce su derecho de tener un trabajo remunerado, en igualdad, sin discriminación que evite su inclusión social y en el medio laboral. Fija en 4% de la cantidad total de trabajadores en planilla, para contratar PCD, en el ámbito público y privado. Las instituciones públicas, así como las privadas, deben adaptar sus procedimientos de selección para permitir la participación de las PCD en los concursos. La autoridad nacional de trabajo debe garantizar su inserción laboral, así como que gocen de una estabilidad especial en el trabajo.

Una de las principales medidas de fomento del empleo de las PCD en la legislación ecuatoriana está dada por el art. 47° de la Ley Orgánica de Discapacidades, que establece una cuota de empleo de 4% de PCD en empleadores públicos y privados con un mínimo de 25 trabajadores en planilla. Otras medidas adicionales que buscan facilitar su trabajo son: en el art. 51° de la Ley Orgánica de Discapacidades establece que gozan de estabilidad en el trabajo, debiendo ser indemnizada en caso de despido injustificado. En caso de discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, las PCD tienen derecho a rehabilitarse, readaptarse, capacitarse, reubicarse o reinsertarse; además, los puestos ocupados por PCD no podrán ser considerados para supresión.

Asimismo, el artículo 50° obliga a los servicios de capacitación profesional a incorporar PCD en programas de formación y capacitación. El art. 55° establece que las entidades crediticias públicas, deberán habilitar líneas de crédito preferentes para apoyar emprendimientos de PCD o de sus familiares, tendientes

a propiciar el autoempleo y la creación de empresas.

En el caso de Argentina la cuota de empleo establecida por ley, tenía una tasa no menor de 4% de la totalidad del personal, reservada para PCD, exclusivamente para entes estatales y, en el sector privado, empresas concesionarias de servicios públicos. Pero, a diferencia de otras experiencias, se crearon diversos programas para mejorar sus competencias y habilidades laborales, para así incluirlas en empleos de calidad o para que desarrollen emprendimientos independientes. En este país, se privilegió la educación de las PCD, para que sea más sencillo insertarlas en el mercado laboral. Así, a través del “Programa de Terminalidad Educativa para Discapacitados”, se fomentó el inicio o reingreso de PCD al sistema educativo, para completar estudios, obtener certificados, recibir formación profesional, y apoyo al buscar empleo (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014).

Chile, por otro lado, estableció una cuota de empleo que obliga a reservar una cuota mínima de un 1% para PCD, a las instituciones públicas civiles y militares, y a las empresas con más de 200 trabajadores. También han implementado incentivos para las empresas públicas o privadas que contraten PCD, como por ejemplo, el “Sello Chile Inclusivo”, reconocimiento con el que se benefician tanto la empresa, que mejora su imagen corporativa, he incrementa la fidelización de sus clientes, usuarios y beneficiarios, así como las PCD, por razones obvias (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014).

Otro punto importantísimo en el caso chileno, es que investigan hasta identificar las barreras de acceso específicas que enfrentan las PCD para acceder al mercado laboral, de esta manera, diseñan políticas públicas para superar dichas barreras.

Si bien es cierto, la LGPD y su reglamento, promovieron desde su inicio el empleo de las PCD, por medio de las llamadas medidas de diferenciación justa, como la reserva de empleo y los ajustes necesarios, también lo es que estas medidas tienen que superar obstáculos que impiden y afectan su cumplimiento; así tenemos: la falta de postulantes a las convocatorias, el desinterés de los empleadores para contratar a más PCD. Asimismo, el desconocimiento de la norma por parte de los empleadores y lo inaccesible de la infraestructura física de las

empresas. Para contratar a PCD, las instituciones privadas deben aprender nuevas tareas, capacitar adecuadamente para el puesto e identificarse con la empresa.

A pesar del tiempo transcurrido, el cumplimiento de la normatividad deja mucho que desear. A nivel de las instituciones públicas, solo el 1.5% de sus trabajadores son PCD, lejos de la cuota del 5% que se les asignó (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2015). En cuanto al sector privado, Carbajal (2019) señaló el siguiente nivel de cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad del 2015 al 2017: en el año 2015, 47 empresas, de 6,063 obligadas, cumplieron con la cuota, es decir, el 0.78%; y 678 empresas contrataron PCD, pero no alcanzaron a cubrir la cuota establecida. En el año 2016, cumplieron solo 28 empresas de un total de 5,824 obligadas (0.48%); y 1,114 empresas contrataron PCD sin lograr cubrir la cuota. En el año 2017, fueron 51 empresas las que cumplieron, de un total de 6,497 obligadas (0.79%); y 1,381 empresas contrataron PCD sin llegar a la cuota.

En cuanto a la inclusión de las PCD en el mercado de trabajo, se configuró una realidad en la que se les confina a labores de bajo o muy bajo valor agregado y con bajos salarios, es decir, se les condena al subempleo más precario. Asimismo, los bajos salarios les impidieron acceder a capacitaciones que los hubiesen puesto en mejores condiciones para tentar mejores puestos de trabajo. Como consecuencia de éste nocivo círculo vicioso, se creó el prejuicio de que el discapacitado no reúne las habilidades necesarias para crear valor (Hernández et al., 2019). Así, al estereotipo de falta de productividad, le acompaña la discriminación en el mercado de trabajo de las PCD (Bertrand & Duflo, 2016). Al final, no solo el potencial empleador, sino la misma persona con discapacidad, disminuyeron sus expectativas. Para colmo de males, al estereotipo lo acompañaron ciertas conductas y preferencias, perjudiciales para la PCD (Defensoría del Pueblo, 2021).

En el caso específico de Lima metropolitana, en los resultados de la ENEDIS, se puede entrever los problemas más álgidos que afectan la vida y la inclusión socio-laboral de las PCD (Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014):

- Apenas el 19% de las PCD de Lima metropolitana es considerada población

económicamente activa (PEA), y el 78.8% como población económicamente inactiva (ni trabaja, ni busca empleo). Para comprender la magnitud del problema, hay que tomar en cuenta que la región Lima concentra más de la tercera parte de las PCD del país (36.9%). Más de la mitad de las PCD que trabajan, lo hacen de manera independiente (54.5%)

- Prácticamente la mitad de las PCD carecen de instrucción educativa o la tienen en un nivel demasiado incipiente: apenas el 38.7% ha accedido a la primaria, y el 29.1% a la secundaria; y el 16.1% estudios superiores. Un considerable 13.4% de PCD no tiene instrucción o quedaron en el nivel inicial.
- El carácter inaccesible para las PCD de la mayoría de los espacios y servicios públicos, así como en el acceso a la información y la comunicación. En este aspecto, es gravitante el tipo de discapacidad que se padece, siendo que la mayoría presenta limitaciones para ver (37.9%) y para moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas (37%).
- El 82.2% de las PCD, no recibe ningún tratamiento y/o rehabilitación, a pesar de que más de la mitad tiene de 65 a más años (55.3%), y de que casi el 60% tiene más de una discapacidad. Las personas entre 15 a 64 años representan el 37.6% y las menores de 15, el 7.1%.

La estadística permite apreciar que Lima no es una ciudad que permita la participación de todos en igualdad de condiciones; y que hay una interrelación entre las condiciones educativas y las laborales de las PCD. Sin educación y capacitación las posibilidades de conseguir empleo digno se hacen muy remotas (Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014). En cuanto a los gobiernos locales, según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), menos del 10% de ellos posee las herramientas necesarias para impulsar la inclusión laboral de las PCD (Fondo de Población de las Naciones Unidas, n.d.).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se trató de un tipo de investigación básica, ya que, al decir de Hernández et al. (2014), se propuso producir conocimiento; así como, profundizar el conocimiento científico del fenómeno en estudio.

Según el enfoque, se desarrolló una investigación de tipo cualitativo, fenomenológico, por que busca comprender los fenómenos desde la experiencia de los sujetos de estudio, desde sus puntos de vista, interpretaciones y significados; se trató de comprender cómo perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, ubicando a los sujetos en su ambiente natural (Bisquerra et al., 2009; Hernandez et al., 2014). Asimismo, tendrá un diseño no experimental, ya que en él no se van a manipular las variables o categorías de estudio.

La investigación fue de un nivel descriptivo, porque, como afirma Hernández et al. (2014), se hizo la recepción de las narraciones de los sujetos que participaron del estudio, respetándose sus opiniones y percepciones sobre el fenómeno estudiado. Como su nombre lo indica, solo describió hechos y las características de un fenómeno concreto.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

De acuerdo a Hernández et al. (2014), las categorías son cada uno de los valores en los que puede clasificarse todo conocimiento; agrupan o reúnen a elementos o conceptos que tienen algo en común. En ese sentido, las subcategorías son elementos que surgieron de una categoría, y que permitieron profundizar en ella, precisando detalles más específicos.

La presente investigación constó de dos categorías y cinco subcategorías. La categoría “derecho de acceso y permanencia en el trabajo de las PCD” se define en dos ámbitos; en el ámbito público, está referida al deber del Estado de impulsar una política de pleno empleo; y en el privado, se refiere al derecho del trabajador a ocupar y mantener un puesto de trabajo, hasta que haya una causa que justifique la pérdida de dicho puesto. Consta de tres subcategorías, a saber, derecho al trabajo, estabilidad laboral para personas con discapacidad, y derecho a la inclusión

de la PCD en el mercado laboral.

La categoría “cuota de empleo para PCD” se define como una acción de diferenciación positiva, contemplada en la Ley General de las Personas con Discapacidad, para fomentar la inclusión laboral de la PCD. Se dividió en dos subcategorías: cuota de empleo en las entidades del Estado, y cuota de empleo en las empresas privadas.

Tabla 2. Matriz de categorización

Categorías	Subcategorías
Derecho de acceso y permanencia en el trabajo de las PCD	Derecho al trabajo Estabilidad laboral para personas con discapacidad Derecho a la inclusión de la PCD en el mercado laboral
Cuota de empleo para PCD	Personas con Discapacidad Cuota de empleo en las entidades del Estado. Cuota de empleo en las empresas privadas

3.3. Escenario de estudio

En la presente investigación el escenario estuvo constituido por las personas objeto de estudio y sus interacciones, al que se accede para obtener información relevante acerca del fenómeno en estudio, de acuerdo a los objetivos planteados (Bisquerra et al., 2009). En este caso, dicho escenario está constituido por las diversas instalaciones de la municipalidad de Lima metropolitana en las que se desarrolla la labor edil. En dichos locales desarrollaron sus actividades laborales, una cantidad aún indeterminada de trabajadores con discapacidades. La mayoría de estos trabajadores se caracterizaron por presentar una brecha educativa con respecto a las personas sin discapacidades, contando en muchos casos solo con educación inicial o primaria (CONADIS, 2021).

3.4. Participantes

De acuerdo a Hernández et al. (2014), en una investigación los participantes son aquellas personas que voluntariamente, aportan los datos necesarios para el desarrollo de la misma. Deben ser aquellos que conozcan de forma más exacta y precisa el fenómeno a investigar, aquellos que mejor lo representen (Castillo & Vásquez, 2003); además, deben estar dispuestos a expresar sus experiencias.

Como afirman Bisquerra et al. (2009), en una investigación cualitativa, la selección de los participantes, se basa en su pertinencia, es decir, se seleccionan a quienes pueden aportar información relevante a los objetivos de la investigación. Esa cualidad es más importante que su número, por lo que éste no se necesita fijar a priori. En el caso de la presente investigación fueron tres (3) empleados de la Municipalidad de Lima metropolitana, relacionados con el tema de los trabajadores con discapacidad, y una (1) profesional independiente, estudiosa de la situación de las PCD y comprometida con el respeto y cumplimiento de sus derechos. Como criterio de inclusión se consideró a personal de la municipalidad que tengan responsabilidades en el trato con los trabajadores con discapacidad, que laboren en el municipio. En cuanto a la profesional independiente, se buscó que tuviera experiencia comprobada en el estudio de la situación de los derechos laborales de las PCD y haya desarrollado un compromiso real con la defensa de sus derechos. Los participantes fueron los siguientes:

- Sra. Paloma Fujishima, funcionaria de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), de la municipalidad de Lima metropolitana.
- Sr. Brandon Morales Yurivilca, encargado de la Promoción del Trabajo para PCD de la municipalidad metropolitana de Lima.
- Sra. Elizabeth Caballero Huatuco, Coordinadora General de la Mesa de Discapacidad y Derechos, de la CNDH.
- Dr. Alejandro Hinostroza Rimari, Asistente administrativo de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), de la municipalidad de Lima metropolitana.

La cantidad de participantes, tiene relación con el concepto de saturación,

por el cual, se entrevistan a la cantidad necesaria de personas para obtener la información más relevante de acuerdo a los objetivos de la investigación. Cuando una nueva persona entrevistada, no aporta información significativa para la investigación, se ha alcanzado la saturación (Hernández et al., 2014). En el presente caso, se consideró que 3 empleados era una cantidad suficiente para conocer el punto de vista de la municipalidad sobre el tema. En el caso de la profesional independiente, en la medida que se trató de una representante de la Mesa de Discapacidad y Derechos de la CNDH, entidad que agrupa a 21 organizaciones de PCD e instituciones que trabajan a favor de sus derechos, y en donde se debaten y articulan acciones que incidan en la temática de discapacidad en diversos sectores del Estado, se consideró una voz suficientemente representativa, crítica e independiente de la gestión de las instituciones del Estado en general y de la municipalidad de Lima metropolitana en particular.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En una investigación cualitativa, de acuerdo a Hernández et al. (2014), la recolección consiste en el acopio de datos, que se obtienen en los lugares cotidianos de los participantes, en su vida diaria.

Considerando sus objetivos, en la presente investigación se utilizó la entrevista individual semiestructurada. Al decir de Bisquerra et al. (2009), la técnica de la entrevista permite revelar sentimientos, posibles causas de problemas, y sus soluciones posibles. Asimismo, según McGrath et al. (2019), una entrevista es semiestructurada, cuando tiene un guion preestablecido de preguntas, según el tipo de información que se busca, pero las preguntas son abiertas, de manera tal que el entrevistado puede dar opiniones que maticen sus respuestas (Moser & Korstjens, 2018). Es por ello que al instrumento se le denomina Guía de entrevistas. Pero, la guía no impide que el entrevistador pueda agregar preguntas adicionales, a modo de repreguntas, para precisar conceptos o para obtener más información (Hernández et al. 2014)

Por otro lado, se aplicó la técnica del análisis documental, el mismo que tuvo como norte, los objetivos de la investigación, y las categorías y subcategorías. En el presente caso, incluyó la revisión de la normatividad referida al tema, así como alguna jurisprudencia relevante. Según Hernández et al. (2014), la revisión y

análisis de documentos es una valiosa fuente de datos que pueden ayudar a comprender el fenómeno en estudio.

3.6. Procedimientos

Según Izcara (2014), un procedimiento es un conjunto de pasos adecuadamente definidos para lograr los objetivos propuestos en la investigación. Es decir, una serie de acciones que están oficialmente aceptados para realizar una investigación. En la presente investigación, los procedimientos se refirieron a la aplicación de las técnicas e instrumentos definidos teóricamente como los más idóneos para recabar la información de los sujetos de estudio, de acuerdo al contexto y a las circunstancias en que se desarrolló la investigación. Se despliegan una vez aprobado el proyecto de investigación. Se debieron señalar los pasos a seguir para cada técnica, la forma como se trabajó y con quienes.

Uno de los primeros pasos, fue la elaboración de la Guía de entrevistas, la cual debe reflejar y basarse en las categorías y los objetivos de la investigación (Taylor et al., 2016). Una vez elaborada, se sometió a la validación de 3 expertos en la temática de estudio, pues como afirma Hernández et al. (2014), es importante determinar, de acuerdo a personas calificadas en la materia, que tanto mide el instrumento la variable o categoría de estudio. Paralelamente, se solicitó a la universidad la carta de presentación del tesista y de invitación a los participantes del estudio. Una vez validado el instrumento, se procedió a apersonarse al escenario de estudio y a entrevistar a los participantes. Obtenida la información, se procedió a procesarla y analizarla para obtener los resultados de la investigación. Por último, mediante la triangulación de las fuentes de información, se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones respectivas. La triangulación, al decir de Hernández et al. (2014), consiste en el uso de fuentes de información diversas, así como de métodos de recolección de datos. Su propósito es darle un mayor sentido al fenómeno de estudio, mayor y más completo, que si se usará una sola fuente.

Por transparencia, se requirió información de la municipalidad de Lima, sobre el personal con discapacidad que labora en sus instalaciones, a lo que dicho municipio se negó, ilegalmente, a proporcionarla, aduciendo que, en la medida que estaba asumiendo una nueva administración, no era posible su procesamiento y entrega (ver anexo 9 y 10).

3.7. Rigor científico

Los aspectos para darle rigor a una investigación cualitativa, no son los mismos que los de la cuantitativa (confiabilidad y validez), aunque pueden equipararse unos a otros (Varela-Ruiz & Vives-Varela, 2016). Así, aunque los resultados de una investigación cualitativa no pueden extrapolarse a otro contexto con la misma seguridad que en una cuantitativa, si hay un cierto grado de transferencia o aplicabilidad, si es que los resultados obtenidos contribuyen decididamente a conocer un determinado fenómeno, y si es que se establece cierta similitud entre el contexto investigado y el nuevo contexto a estudiar. Aun así, como no puede haber dos contextos iguales, la transferencia será siempre parcial (Morse, 2012).

En la presente investigación, se emplearon algunos procedimientos para asegurar el rigor científico: la triangulación, por ejemplo, contribuye a darle mayor credibilidad a la investigación (Creswell, 2014). Otra medida fue el proporcionar a cada entrevistado la transcripción de su entrevista, recibiendo su conformidad con lo ahí expresado (Bisquerra et al., 2009; Díaz-Bravo et al., 2013)

3.8. Método de análisis de datos

Según Hernández et al. (2014), en la investigación cualitativa, el análisis de datos consiste en proporcionar estructura a un conjunto de datos no estructurados, de tal manera que se les organiza en unidades y categorías, dándoles así sentido, interpretándolos según el planteamiento del problema. Dichos datos no estructurados, son datos descriptivos (opiniones, creencias, etc.), que los participantes expresan desde sus experiencias (Izcara, 2014).

Al analizar los datos se buscó comprender a las personas, los procesos y sus contextos, además, los datos a analizar son textos o documentos, por lo que el análisis consistió en la descripción de información y el desarrollo de temas. Por lo tanto, el análisis fue progresivo, basado en la inducción (Cohen et al., 2017). No se parte de ideas preconcebidas, como en la investigación cuantitativa, de cómo se relacionan los conceptos; los datos verbales se reunieron y se analizaron para dar forma a significados y poder describir el fenómeno en estudio, desde la perspectiva de los actores.

3.9. Aspectos éticos

Siguiendo lo estipulado por Hernández et al. (2014), todos los que participaron en la investigación fueron informados de la necesidad de dar su consentimiento informado, por medio del cual manifestaron su acuerdo con la entrevista. De igual manera, se les garantizó la protección de su identidad, así como la confidencialidad de la información que proporcionaron. Esto es indispensable porque se debe garantizar la integridad física y moral de los que voluntariamente participaron en la investigación.

Asimismo, la investigación se desarrolló con imparcialidad y con honestidad en el diseño e interpretación de los resultados; también, en el respeto escrupuloso de los derechos de autor y la propiedad intelectual, para lo cual se utilizó la herramienta Turnitin, según las especificaciones de la UCV. En ese mismo sentido, la utilización de las normas APA, séptima edición, garantizó la aplicación de estándares internacionales en la elaboración y presentación de trabajos de investigación académicos

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se exponen los resultados obtenidos en la presente investigación, como consecuencia de la aplicación de los instrumentos respectivos, y ordenados según los objetivos propuestos. En primer lugar, se presentarán los resultados obtenidos de la aplicación de la guía de entrevistas. En segundo lugar, el resultado de la aplicación del análisis documental. Y, finalmente, se procederá a triangular los dos pasos previos, con los antecedentes y bases teóricas que han sustentado la presente investigación.

En cuanto al objetivo general, que se proponía Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las PCD en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022, se plantearon las siguientes preguntas:

1. ¿Considera Ud. que las leyes para regular los derechos laborales de las PCD se cumplen y respetan cabalmente en la municipalidad de Lima metropolitana?
2. ¿Considera usted que en la municipalidad metropolitana de Lima se adoptan las medidas para cumplir con la LGPD, como acciones de fomento del empleo?
3. ¿Considera que existen factores que generan y explican la vulneración de los derechos laborales de la PCD, en la municipalidad metropolitana de Lima?

Con respecto a la primera pregunta, los 3 empleados de la municipalidad, respondieron que esta si cumple con todas sus obligaciones para con sus trabajadores, discapacitados o no, dentro del marco de la legislación vigente, y que emprenden acciones de promoción del empleo e inserción laboral para los trabajadores con discapacidades. En cambio, la Sra. Caballero afirmó que, en general, la mayor parte de las normas emitidas a favor de las PCD no se cumplen.

En relación con la segunda pregunta, los 3 empleados, igualmente, consideraron que en la municipalidad se adoptaron las medidas para cumplir con la LGPD, en lo que respecta al fomento del empleo, sobre todo a cargo de la OMAPED, aunque la Sra. Fujishima matiza su respuesta diciendo que las acciones emprendidas están “en proceso”. El Sr. Morales menciona, aunque en términos generales, que la OMAPED promueve el empleo de las PCD a través de “ferias de emprendedores con discapacidad” o mediante su inserción en instituciones

privadas. La Sra. Caballero, por su parte, afirmó que no se han adoptado las medidas más importantes para que la LGPD se cumpla. Por ello, las PCD siguen teniendo dificultades en su inserción laboral, ya que carecen de una política pública interseccional que las lleve desde las escuelas hasta los centros de formación para el trabajo, y les brinde lineamientos para una efectiva inclusión laboral.

Respecto de la tercera pregunta, la Sra. Fujishima y el Sr. Hinostroza, consideran que no se vulneran los derechos de los trabajadores discapacitados que trabajan en la municipalidad; mientras que el Sr. Morales, da por entendido que sí existe dicha vulneración, al responder que hay factores externos que “no se pueden controlar”, como la necesidad de cumplir con determinados requisitos para postular a un puesto de trabajo. En esto coincide con la Sra. Caballero, quien afirma que muchos funcionarios y servidores públicos, no conocen cabalmente la problemática de las PCD, por consiguiente, no saben cómo afrontarla, aunque no tenga evidencia de que sus derechos sean vulnerados.

El primer objetivo específico, se proponía investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD, para lo cual se plantearon las siguientes preguntas:

1. ¿Considera usted que en la Municipalidad de Lima Metropolitana se está cumpliendo con la reserva de empleo para PCD incluida en la LGPD?
2. Desde su punto de vista ¿las eximentes a la cuota de empleo, aprobadas por el reglamento de la LGPD, es una medida necesaria o es un mecanismo de evasión de la obligación de cumplir con la norma, sin recibir una sanción?
3. A su criterio ¿existe una adecuada fiscalización de parte de la autoridad estatal sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para PCD en las entidades públicas y privadas?

Con respecto a la primera pregunta, 2 empleados coinciden en que no se cumple con la cuota de empleo para PCD en la municipalidad, incluso el Sr. Morales adelanta una cifra general de apenas 3% de trabajadores con discapacidad, del total de trabajadores en planilla. La Sra. Fujishima, por su parte, ensaya una explicación en el sentido de que la normativa “reduce las posibilidades” de contratar PCD en las instituciones públicas; además, considera que “falta sensibilizar a

quienes realizan contrataciones”. En este punto hay una coincidencia plena con la Sra. Caballero, quien también afirma que, aunque no tiene cifras, ante el desconocimiento de la problemática de las PCD, lo único que hacen los gobiernos municipales, en general, es negar la contratación de personas con discapacidad, porque creen o consideran que es costoso. El Sr. Hinostroza afirma no tener evidencia para afirmar ni negar el tema de la pregunta.

En relación con la segunda pregunta, la Sra. Fujishima dice desconocer si dentro de la norma hay situaciones que puedan exonerar a una entidad del cumplimiento de la cuota de empleo. En cambio, el Sr. Morales y el Sr. Hinostroza, niegan que las instituciones públicas o privadas, cumplan con la norma por evadir las sanciones, ambos consideran que es su obligación cumplir por iniciativa propia. La Sra. Caballero, por su parte, considera que es una medida necesaria, pero no está regulada; no tienen idea de cómo debe cumplirse. Y tampoco cuentan con el acompañamiento de la asesoría técnica.

Respecto de la tercera pregunta, 2 de los empleados consideran que, si se fiscaliza, tanto en el sector público como en el privado, señalando las instituciones encargadas de tal fiscalización. Pero, la Sra. Fujishima acota que es “mejor” la fiscalización ejecutada por el MTPE en el ámbito privado, ya que el CONADIS fiscaliza a las instituciones públicas, “pero no facilita condiciones para lograr la cuota laboral”; no se toma en cuenta, desde su punto de vista, que “las normas de presupuesto y los distintos regímenes laborales” obstaculizan la posibilidad de cumplir con la cuota de empleo. En cambio, la Sra. Caballero y el Sr. Hinostroza, consideran que no hay una adecuada fiscalización por parte del Estado para el cumplimiento de la cuota de empleo; incluso, la Sra. Caballero considera que los funcionarios municipales no manejan los conceptos básicos o enfoques prioritarios acerca de la discapacidad, por lo tanto, no puede ejercer una fiscalización efectiva.

El segundo objetivo específico, se planteaba analizar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las PCD, para lo cual se plantearon las preguntas siguientes:

1. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana exista una política de reclutamiento de personal que incluya a PCD? ¿Tendría el gobierno municipal un perfil específico establecido para ese trabajador?

2. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana se han creado las condiciones para que las PCD trabajen satisfactoriamente y desarrollen sus capacidades y habilidades sin restricción alguna?
3. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima Metropolitana se desarrolle una política de capacitación, una cultura organizacional que incentive a todo el personal a adaptarse o aprender a trabajar con PCD?

En cuanto a la primera pregunta, la Sra. Fujishima respondió que no es posible que haya un perfil específico para un trabajador discapacitado en la municipalidad, dado que ésta tiene diversidad de funciones y distintos puestos de trabajo para cada gerencia, que en total son dieciocho. Asimismo, los 3 empleados afirmaron desconocer si en la municipalidad existiría una política de reclutamiento que incluya a PCD. Lo mismo afirmó la Sra. Caballero, sabe que hay trabajadores con discapacidad, pero no si eso se deba a una política de reclutamiento específica.

En relación con la segunda pregunta, ambos empleados mencionan que la municipalidad ha trabajado para crear condiciones para que las PCD trabajen satisfactoriamente y desarrollen sus capacidades y habilidades, aunque solo el Sr. Morales afirma que “para algunas determinadas discapacidades si cumplen la accesibilidad universal”. La Sra. Caballero respondió que no puede decir que conozca evidencia, pero aún persisten estereotipos negativos asociados a discapacidad y género, además que no se desarrollan campañas para su eliminación. También falta que se incentive a los encargados de las áreas de recursos humanos, a brindar capacitación constante a las PCD con el fin de mejorar las aptitudes laborales requeridos para el puesto.

Respecto de la tercera pregunta, no todos los empleados responden afirmativamente. La Sra. Fujishima afirma que la oficina de OMAPED ha desarrollado capacitaciones para la subgerencia de personal y para otras áreas también; y el Sr. Morales menciona que, en el Facebook del área de Desarrollo Social, se han desarrollado capacitaciones en un programa denominado “Menos Barreras”; y el Sr. Hinostroza, por su parte, afirma que no existen dichos instrumentos. La Sra. Caballero, por otra parte, responde que no sabe si habrá evidencia, pero en todas las instancias públicas falta que se desarrollen campañas públicas de concientización sobre las competencias y habilidades para el trabajo

de las PCD.

El tercer y último objetivo específico, se proponía investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho de las PCD a ser incluidas en el mercado laboral, planteándose las siguientes preguntas:

1. ¿Considera usted que los mecanismos aprobados por la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inclusión laboral de las PCD en el municipio de Lima metropolitana?
2. ¿Considera usted que deberían aumentarse las sanciones por incumplimiento y los beneficios por cumplir la cuota de empleo dispuesta por la norma, o debería apelarse a la voluntad de los empleadores?
3. ¿Qué otras medidas deberían adoptarse en la municipalidad de Lima metropolitana para reducir la brecha laboral que existe para las PCD?

Con respecto a la primera pregunta, la Sra. Caballero respondió que era muy difícil responder esa pregunta, porque no se han adoptado medidas fundamentales, como, por ejemplo, que se brinde asesoría técnica a empresas públicas y privadas para estimular la inserción laboral de personas con discapacidad en los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local, incidiendo en la aplicación de ajustes razonables y apoyos. Además, la inversión en la implementación de políticas públicas inclusivas es muy pobre. El Sr. Morales responde afirmativamente, mencionando que la municipalidad de Lima ha ido mejorando sus procesos, y que, aunque no tiene los datos específicos, cree que se ha incrementado la participación de las PCD en cuanto a la cuota de empleo. El Sr. Hinostroza, básicamente, coincide con estas afirmaciones, Por su parte, la otra empleada expresa la necesidad de revisar las medidas adoptadas a la luz de la normatividad, “para mejorarla y seguir avanzando”.

En relación con la segunda pregunta, dos empleados expresan su desacuerdo con el aumento de las sanciones; consideran que se debe optar por el trabajo de sensibilización y el acompañamiento, tanto a los privados como a las instituciones públicas; también por los beneficios a quienes cumplan con las normas legales; todo esto con el fin de incluir más PCD como trabajadores. Para el Sr. Hinostroza si es necesario incrementar las sanciones. La Sra. Caballero, por su

lado, hace un cuestionamiento en el sentido de para qué serviría aumentar las sanciones, si el nivel de fiscalización y sanción es muy pobre.

En cuanto a la tercera pregunta, la Sra. Fujishima reafirma la necesidad de una mayor sensibilización y capacitación, y que CONADIS impulse la revisión de las normas sobre los regímenes laborales para las instituciones públicas, que obstaculizan las posibilidades de contratar mayor cantidad de PCD. En esa misma dirección, el Sr. Morales plantea que se debe mejorar el presupuesto para promover el empleo para PCD, así como para las OMAPED; y que debe haber un trabajo articulado entre el MTPE, el CONADIS, las OMAPEDs y las empresas privadas. El Sr. Hinojosa plantea la necesidad de que se convoque a concursos CAS. La Sra. Caballero propuso que se implemente la nueva Ley de Teletrabajo y la modalidad remota para el acceso de personas con discapacidad al mercado laboral, asegurando previa capacitación en dominio de medios informáticos y uso de las TIC's. Aunque la implementación de normas y políticas públicas y una adecuada provisión de servicios, requiere contar con estadísticas actualizadas y confiables sobre la población con discapacidad y sus condiciones de vida.

Por otro lado, el análisis documental desarrollado para la presente investigación, siguiendo el orden establecido por los objetivos, tanto el general como los específicos, arrojó los siguientes resultados:

Respecto del objetivo general, el artículo 12° de la CDPD, reconoce la plena capacidad jurídica de las PCD, en tanto cualidad inherente a todas las personas sin distinción; con esto, se reconoce, implícitamente, su derecho a ser reconocida como persona ante la ley, en igualdad de condiciones que los demás.

En ese mismo sentido, la Constitución Política del Perú garantiza el respecto a los derechos fundamentales de la PCD, siendo una norma de más alta jerarquía que debe prevalecer por encima de cualquier otra norma. Así, el artículo 2° protege sus derechos fundamentales; el art. 7°, su derecho a la salud; y los artículos 22° y 23°, su derecho a trabajar. Aunque la Constitución no se refiere específicamente a la "discapacidad" con ese nombre, sí denomina a la PCD: "persona incapacitada", aunque le reconoce derechos y le provee protección.

La LGPD y el reglamento de la misma, tienen como objetivo promover y proteger los derechos de los discapacitados, buscando la igualdad, con un enfoque

inclusivo. La LGPD busca crear la igualdad para que la persona discapacitada participe en el mercado de trabajo. El Reglamento de la LGPD, por su parte, regula la aplicación de la cuota de empleo y establece que las entidades del Estado, como las municipalidades, deben ajustar los mecanismos para la selección y la evaluación que garanticen la participación efectiva de las PCD (Galicia, 2014).

En las mismas normas, se establece que el MTPE, el CONADIS y los gobiernos regionales deben promocionar y asegurar que se respeten los derechos laborales de las PCD, así como su ejercicio. Asimismo, deben promover el desarrollo de sus capacidades y habilidades, incorporándolas en sus actividades de formación y actualización.

En cuanto al objetivo específico 1, el análisis documental arroja lo siguiente: el artículo 22 de la Constitución, establece como fundamental, el deber y el derecho al trabajo, como base del bienestar social y medio de realización de la persona. Su importancia lleva a que sean protegidos por normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, abarcando incluso la estabilidad y el acceso al trabajo en iguales condiciones para todos y todas, incluidas las PCD.

En ese sentido, la LGPD además de establecer el 5% como cuota en el ámbito público, agrega que en los concursos que convoquen, deberán otorgar un 15% de bonificación al puntaje obtenido en la etapa de evaluación, a las PCD que hayan aprobado. Los concursos que no consignent esta bonificación, serán anulados. Los organismos públicos ajustarán los mecanismos de selección y evaluación que garanticen la participación de las PCD en igualdad de condiciones que las demás personas. Asimismo, si por renuncia, despido justificado, jubilación o fallecimiento, se produce la vacante de un trabajador con discapacidad, la plaza debe cubrirse con otra PCD, previo concurso. Asimismo, si el trabajador se vuelve discapacitado durante su actual relación laboral, debe conservar su trabajo, realizándose las adaptaciones necesarias para tal fin.

En cuanto al objetivo específico 2, el análisis documental arroja lo siguiente: el ya mencionado artículo 2º, en su numeral 2, dictamina como derecho esencial de las personas, el de no ser discriminadas por razón de su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Como dicen Huamán & Muñoz (2016), el reconocimiento de la igualdad, es la base de la

no discriminación.

Por otro lado, el artículo 49.1 de la LGPD reconoce la adopción de medidas de discriminación positiva, o de “diferenciación justa”, como la cuota de empleo, que obliga a incorporar PCD dentro de la planilla de trabajadores, para que así dispongan de alguna vacante en el campo laboral. Es decir, tratar de manera diferenciada a las personas, no viola necesariamente la Constitución, si es que dichas diferencias se basan en criterios objetivos como las posibilidades que tienen las personas de desarrollarse en determinado entorno, a partir de sus condiciones físicas.

En cuanto al objetivo específico 3, el análisis documental arroja lo siguiente: la adopción del sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad en la legislación peruana, y específicamente en la LGPD y su reglamento, no solo contribuye a la adecuación de la misma con la CDPD, también establece un mecanismo para la inclusión laboral de la PCD. En ese sentido, la medida de la reserva de empleo fijada por la LGPD, constituye una acción de discriminación positiva cuyo propósito es garantizar que las PCD participen en el mercado laboral, en igualdad de condiciones que todas las personas. Este tipo de medidas están legitimadas por normas internacionales como la CDPD, que en su art. 5°, numeral 4, no se pueden considerar discriminatorias, por cuanto buscan alcanzar la igualdad de hecho de las PCD; y, en el art. 27°, numeral 1, literal h, proclama que es obligación de los Estados implementar acciones u otras medidas que promuevan el empleo de los discapacitados y su inserción en el mercado de trabajo.

Inmediatamente, se procedió a discutir los resultados, triangulando lo obtenido de la guía de entrevistas y del análisis documental, con los estudios que antecedieron a la presente investigación, siguiendo siempre el orden establecido por los objetivos.

En cuanto al objetivo general, los entrevistados tienen afirmaciones contradictorias, dependiendo de la orilla en que se ubiquen. En general, los funcionarios de la municipalidad tienden a dar una versión positiva acerca de la forma como dicha institución gestiona la cuota de empleo, sin vulnerar los derechos laborales de las PCD. No es el caso de la representante de la Mesa de Discapacidad y Derechos de la CNDH, quien considera que la gestión de la cuota

de empleo por parte de la municipalidad es deficiente e ineficaz, trayendo como consecuencia de los derechos laborales de las PCD vulnerados. Estos resultados coinciden con los obtenidos por otros investigadores. Así, la investigación desarrollada por Ruiz (2018), bajo el título de “Alcances de la Ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral”, ya advertía que la gran mayoría de las entidades públicas y privadas, no cumplía con la cuota regulada por la Ley en su artículo 50, generando la violación de los derechos laborales de la PCD.

Es decir, a pesar de que, como institución pública, la municipalidad de Lima metropolitana suscribe la frondosa legislación nacional e internacional que vela por los derechos de las PCD, en la práctica estos derechos no se respetan. Específicamente, los artículos 45-53 de la LGPD, que reconocen de manera integral todos derechos laborales de dichas personas. Entonces, los bienes jurídicos vulnerados al incumplir con la LGPD, son la libertad de trabajar, la igualdad, no ser discriminado por ninguna razón; incluyendo su desarrollo personal integral.

Comparando estos resultados con la experiencia de otros países, en general, se establece una coincidencia en lo relativo al incumplimiento de la Ley en la mayoría de países con cuotas de empleo, con una cierta complicidad de las autoridades encargadas de su fiscalización. Esta situación prevalece por encima de las diferentes formas de aplicar la medida de la cuota de empleo. Las diferencias en los porcentajes, en el ámbito de aplicación, en los incentivos y sanciones, etc., quedan relegadas a un segundo plano, frente a la dura realidad de la incapacidad de los Estados para garantizar mínimos derechos a las PCD, principalmente sus derechos laborales.

Con respecto al primer objetivo específico, hay contradicciones y coincidencias entre los cuatro entrevistados, y en las propias respuestas de los empleados de la municipalidad. La representante de la Mesa de Discapacidad de la CNDH es más coherente en su afirmación de que en el municipio de Lima metropolitana no se reserva la cuota respectiva para PCD y de que esta situación de alguna manera se explicaría por la falta de fiscalización de los entes estatales encargados de dicha tarea. Los empleados de la municipalidad, reconocen que en su centro de trabajo no se cumple con dicha norma, pero, parecen no ser

conscientes de que su reconocimiento es incompatible con su afirmación de que si son fiscalizados por el Estado; aunque también podría interpretarse como que dicha fiscalización es pura formalidad y no garantiza ni cumplimiento de la cuota de empleo, ni sanción por su incumplimiento.

Una vez más, el resultado expuesto en el párrafo anterior, coincide con investigaciones precedentes. El mismo Ruiz (2018) concluye que la vulneración del derecho al trabajo en la mayoría de instituciones públicas, incumpliendo la cuota de empleo, adopta la forma de negativa a contratar a PCD, porque serían un obstáculo al desarrollo “normal” de sus actividades, desconociendo que una PCD puede desarrollarse en un centro de trabajo tan igual como otras personas. Por otro lado, Aragón & Hidalgo (2021), en su investigación titulada “La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano”, afirman que tener un empleo garantiza la integración social de la PCD y el desarrollo de su personalidad, brindándole una imagen positiva de sí misma y desarrollando un sentido de pertenencia a un grupo social. Es por ello que en el Perú, se adopta, como política pública, el denominado “Plan de Igualdad de Oportunidades” (CONADIS & MINDES, 2009), buscando, dentro de la concepción del modelo social, impulsar el acceso al empleo de las PCD.

La cuota fijada en la LGPD, no es más que la concreción de un anhelo fundamental de la humanidad, reconocido por la Constitución en su artículo 22° e incluso protegido por normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos: el deber y el derecho al trabajo, como base del bienestar social y medio de realización de la persona. Este derecho humano fundamental, abarca incluso la estabilidad y el acceder a un trabajo en iguales condiciones que todos y todas, lo que incluye, obviamente, a las PCD. Por consiguiente, su incumplimiento, menoscabo, relativización o escamoteo, por causas que son perfectamente atendibles por los Estados, no es más que la negación, en la práctica, de un derecho humano esencial para un segmento social importante, cuya condición, como afirman Tovar & Fernández (2006), es el resultado de determinantes sociales, no de condiciones físicas o de salud; de factores que convierten las limitantes de funcionamiento, en desigualdad.

Asimismo, en relación al objetivo específico 2, ninguno de los entrevistados

aportó datos o evidencias que permitieran responder afirmativa o negativamente. Una vez más, los empleados defendieron la gestión de la municipalidad en este tema, indicando que se ha trabajado para crear condiciones para que las PCD trabajen satisfactoriamente y desarrollen sus capacidades y habilidades, principalmente por medio de capacitaciones. Solo dijeron desconocer que haya una política de reclutamiento de personal, que tome en cuenta un perfil específico para PCD. Las respuestas de la representante de la Mesa de la CNDH, si bien es cierto no aporta evidencias o datos concretos, cuestiona que se haya realizado dicho trabajo o que haya tenido eficacia, puesto que aún persisten estereotipos negativos asociados a las PCD, a pesar de lo cual, no se desarrollan campañas para su eliminación, ni campañas públicas de concientización sobre las competencias y habilidades para el trabajo de las PCD.

Por el contrario, las investigaciones precedentes, apuntan a que existe una vulneración del derecho de las PCD a no ser discriminadas. Así, Mirengi (2018), en su investigación, había puesto de manifiesto que incumplir con la cuota, implicaba discriminación hacia las PCD, por cuanto las condenaba a carecer de oportunidades y condiciones adecuadas para su desarrollo pleno, al interior de la sociedad de la que forman parte. Es la misma conclusión general a la que arribaba González (2020), en su investigación, en la que se configura un contexto de discriminación contra las PCD, a las que se contrata de una manera no voluntaria, por temor a las sanciones, solo para pasar las inspecciones, y sin ninguna garantía de estabilidad en el empleo. En ese sentido, la medida de la cuota de empleo es una acción positiva, por cuanto, elimina los obstáculos que mantienen a las PCD en situación de discriminación.

La implantación de la cuota de empleo fue resistida por los empresarios privados, quienes argumentaban que su implementación acarrearía sobrecostos que terminarían perjudicando al resto de trabajadores; que en el mercado no existían suficientes PCD con las condiciones adecuadas para cubrir los puestos de trabajo, o, como afirmaba Vidal S. (2015), muchos consideraban que la cuota de empleo del 3% era muy elevada, lo que limitaría su aplicación. Calificaban la norma de inconstitucional porque afectaba el derecho de libertad de contratación. En ese sentido, ya el magistrado Eloy Espinosa [(citado por Espinoza R. (2017)] había

deslindado al respecto, argumentando que poder contratar libremente no era un derecho a respetarse en forma absoluta y que la cuota de empleo para PCD no limitaba su goce efectivo; en tal sentido, dicha cuota constituye una medida de discriminación positiva o discriminación inversa, con la que se busca tratar de forma diferenciada a personas en situación de marginación, intentando crear un contexto con las mismas posibilidades para todos.

El mismo Espinoza (2017), menciona que el TC, ya había dictaminado la validez de la discriminación positiva, al señalar que, en algunas circunstancias, el Estado puede promover un trato diferenciado, más favorable para un determinado grupo social (Tribunal Constitucional, 2005. Expediente 0048-2004-PI/TC). Esta, busca compensar jurídicamente a grupos marginados, para que superen la inferioridad en la que están, con acciones estatales concretas. Asimismo, cambiar el contexto denunciado por Bertrand & Duflo (2016), caracterizado por una combinación del estereotipo de falta de productividad, con la discriminación en el mercado de trabajo de las PCD. Muy por el contrario, la investigación de Granizo (2016), revelaba cómo en el Ecuador, los jueces constitucionales han resuelto acciones que PCD planteaban por vulneración de sus derechos laborales, sin considerar su especial situación, sin distinguir entre el derecho al trabajo en la constitución y el derecho al trabajo que debe verse en vía ordinaria, resolviendo los casos sin importar que es una PCD la que reclama la vulneración de sus derechos, afectando así su seguridad jurídica.

Por último, en lo que atañe al tercer objetivo específico, las respuestas de los empleados del municipio de Lima tienen un poco más de coherencia, aunque siempre en el sentido de avalar lo hecho por la comuna en este terreno. Sostienen que los mecanismos de la LGPD, contribuyen a la inserción laboral de las PCD, pero que habría que mejorarlas para que dicha contribución sea mayor; que haya un mayor trabajo de sensibilización y capacitación, mayor presupuesto para que la OMAPED promueva el empleo de PCD, y que se articule el trabajo del MTPE, la CONADIS, las OMAPEDs y las empresas privadas. En consecuencia, expresan su desacuerdo con el aumento de las sanciones, salvo en el caso del Sr. Hinostroza.

Por su parte, la representante de la Mesa de la CNDH, cuestiona que se estén adoptando las medidas que considera fundamentales, como la necesaria

asesoría técnica a empresas públicas y privadas para estimular la inclusión laboral de las PCD; o el aumento de la inversión para implementar políticas públicas inclusivas, que considera muy pobre. Sostiene que de nada vale aumentar las sanciones, si no existe capacidad de parte del Estado para fiscalizar y hacerlas efectivas; y que, para mejorar el acceso de las PCD al mercado de trabajo, se debería implementar una nueva Ley de Teletrabajo, capacitándolas previamente en el dominio de medios informáticos y uso de las TIC's.

Los cuestionamientos de la representante de la Mesa, están más en consonancia con la investigación precedente. La de Molina O. (2022), titulada "Estudio de la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad", es enfática en afirmar que la cuota de empleo fue importantísima para la inserción de las PCD en el mercado de trabajo, aunque no sea del agrado de la empresa privada, que solo contrata PCD por obligación. También hay un cuestionamiento a la inclusión de medidas alternativas, porque se usan para evadir la norma. Asimismo, la investigación de Ruiz (2018), citada anteriormente, ponía de manifiesto que el no cumplir con la cuota, vulneraba los derechos de la PCD en lo relativo a su inclusión laboral. Además, la investigación de Aragón & Hidalgo (2021), confirma que una norma como la LGPD, constituye una acción de discriminación positiva que busca garantizar la participación de las PCD en el mercado laboral, en igualdad de condiciones que las demás personas.

Por último, el análisis de la legislación confirma que la LGPD y su reglamento, establecen mecanismos para la inclusión laboral de la PCD; lo cual está refrendado por normas internacionales como la CDPD, que en su art. 27°, numeral 1, literal h, proclama que es obligación de los Estados implementar acciones u otras medidas que promuevan el empleo de las PCD y su inserción en el mercado de trabajo. En ese sentido, Lengua (2016), entre otras, menciona al otorgamiento de empleo en el Estado y a promover su empleo en el ámbito privado, a través de políticas y medidas ad hoc.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La cuota fijada en la LGPD es la concreción de un anhelo fundamental de la humanidad, reconocido por la Constitución y protegido por normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Su incumplimiento no es más que la negación, en la práctica, de un derecho humano esencial para un segmento social importante, cuya condición es el resultado de determinantes sociales, no de condiciones físicas o de salud. No solo se vulneran sus derechos laborales, también su libertad para trabajar, para gozar de iguales oportunidades, a no ser discriminado por su condición física, la inclusión social, y el desarrollo integral como persona. Hay una estrecha relación entre discapacidad, pobreza y exclusión.

SEGUNDA: la cuota de empleo es una medida que busca alcanzar el acceso al empleo de las personas discapacitadas, en igualdad con los demás. La desventaja en la que se encuentran merece que se imponga una cuota obligatoria y así puedan lograr un trabajo de calidad. Sin embargo, esta medida enfrenta varios factores que impiden su cumplimiento. En la mayoría de instituciones públicas, la vulneración del derecho al trabajo toma la forma de negativa a contratar a PCD, incumpliendo la cuota.

TERCERA: la inclusión laboral de las PCD, es fundamental para luchar contra la discriminación y reducir la pobreza; es un factor de primer orden para su desarrollo humano y económico, cohesionándolas socialmente y promoviendo su bienestar como comunidad; incumplir con la cuota de empleo es un acto de discriminación hacia las PCD, las condena a carecer de oportunidades y condiciones adecuadas para su pleno desarrollo, en la sociedad de la que forman parte. En ese sentido, la cuota constituye una medida de discriminación positiva, con la que se busca tratar diferenciadamente a personas en situación de marginación, intentando crear un contexto con las mismas posibilidades para todos.

CUARTA: la cuota de empleo es esencial para la inserción de las PCD en el mercado de trabajo; constituye una acción de discriminación positiva que busca garantizar la participación de las PCD en el mercado laboral, en igualdad de condiciones que las demás personas. La inclusión de medidas alternativas a dicha cuota, responde a la oposición de los empresarios, y son usadas para evadir la

norma. En general, las políticas de empleo deben permitir que las PCD puedan competir con las necesarias capacidades y habilidades; por lo que dichas políticas deben configurarse según las exigencias del mercado laboral.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Las experiencias más exitosas, combinan la imposición de medidas como la cuota de empleo, con una labor constante de persuasión, sensibilización y concientización. Adicionalmente, se debería buscar la inclusión social de las PCD, tratando de identificar las barreras específicas que limitan su desarrollo e inclusión. De esta manera, se implementarían políticas públicas u otros mecanismos para superar dichas barreras.

SEGUNDA: No basta con reconocer el derecho a trabajar a las PCD. Cualquier persona encontrará trabajo si reúne los conocimientos y competencias requeridos por el puesto de que se trate. Es por ello que se debería, desde el Estado, implementar políticas de empleo y readaptación profesional de las PCD, mejorando así sus posibilidades de acceso y la empleabilidad.

TERCERA: Debería ser una prioridad del gobierno y del Estado la promoción de medidas de acción positiva para personas que sufren una mayor discriminación, como son las mujeres, personas con discapacidad severa, aquellas que viven en zonas rurales o que no pueden representarse a sí mismas.

CUARTA: Habría que estudiar la posibilidad de replicar experiencias interesantes de países vecinos como Argentina o Chile, quienes han apostado por la educación de las PCD y su posterior capacitación, buscando reducir las brechas de empleabilidad; o la aplicación de incentivos a las empresas del sector público y privado para contratar a PCD, otorgándoles un reconocimiento a las que hayan desarrollado acciones positivas hacia su inclusión social.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2020). *La persona con discapacidad y el derecho al trabajo en la constitución política del Perú de 1993* [UPSMP].
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7364>
- Aguirre C., K. (2020). *Accesibilidad al derecho fundamental del trabajo de las personas con discapacidad en Colombia* [Universidad de Antioquía].
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/17093>
- Aragón, C., & Hidalgo, P. (2021). *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/624471>
- Ascue, S., & Baltodano, E. (2008). *Inclusión laboral para personas con discapacidad*. Ministerio de Educación.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4585>
- Bariffi, F. (2014). *El régimen jurídico internacional de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad* (Colección Convención ONU (ed.)). Ediciones Cinca. <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/5104>
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2016). *Field experiments on discrimination* (No. 22014).
<https://www.nber.org/papers/w22014>
- Bisquerra, R., Dorio, I., Gómez, J., Latorre, A., Martínez, F., Massot, I., Mateo, J., Sabariego, M., Sans, A., Torrado, M., & Vilá, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa* (La Muralla (ed.)). <https://bit.ly/3polm9l>
- Blancas, C. (2011). *La cláusula de estado social en la Constitución: análisis de los derechos fundamentales laborales*. V/Lex. Información Jurídica Inteligente.
<https://vlex.com.pe/source/clausula-estado-social-constitucion-analisis-derechos-fundamentales-laborales-6578>
- Bolaños S., E. (n.d.). *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* (p. 28). Universidad de San Martín de Porres. <https://n9.cl/z5qhv>
- Bolaños S., E. R. (2015). 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. *Sapere-Revista Virtual*, V(9).
https://derechousmp.com/sapere/ediciones/edicion_9/alumnos_investigadores.html
- Bregaglio, R. (2014). La incorporación de la discapacidad en el sistema interamericano. Principales regulaciones y estándares post-convención. In Red de Derechos Humanos y Educación Superior (Ed.), *Derechos Humanos de los Grupos Vulnerables. Manual* (pp. 113–133). <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/19792>
- Buitrago, A. (2021). *El reconocimiento de la diferencia de las personas con discapacidad y el acceso al trabajo en Colombia* [Universidad Libre].
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20564>

- Carbajal, P. (2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Revista Derecho & Sociedad*, 53, 39–49. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788/21303>
- Castillo, E., & Vásquez, M. L. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia Médica*, 34(3), 164–167. <https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>
- Chuquillanqui, O. (2021). Crítica del derecho de acceso al trabajo en la realidad peruana. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(4), 480–507. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/64>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research methods in education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315456539>
- CONADIS. (2021). *Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018-2020* (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS (ed.)). <https://bit.ly/3gi4YsO>
- CONADIS, & MINDES. (2009). *Plan de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2009-2018*. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS/Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES. <https://bit.ly/3V6fcfX>
- Congreso de la República. (2012). *Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento>
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). Sentencia T-167/11. Acción de Tutela para reconocimiento de pensión de sobrevivientes-Procedencia excepcional. <https://bit.ly/3x6uNkS>
- Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia T-589/17. Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-589-17.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2017). Sentencia SU049/17. Derecho a la Estabilidad Ocupacional Reforzada. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/SU049-17.htm>
- Cortez, J. (2015). *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las Personas con discapacidad* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6903>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE. <https://bit.ly/3mOxHTv>
- De Asis, R. (2013). *Sobre discapacidad y derechos* (Dykinson (ed.)).
- Defensoría del Pueblo. (2007). *La discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes* (1a. Ed.). Defensoría del Pueblo.

<https://alertacontraelracismo.pe/investigaciones/la-discriminacion-en-el-peru-problematica-normatividad-y-tareas-pendientes>

- Defensoría del Pueblo. (2021). *Defensoría del Pueblo: Estado peruano debe luchar contra la discriminación estructural existente contra las personas con discapacidad*. Noticia Nacional. <https://bit.ly/3Luup5M>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación En Educación Médica*, 2(7), 162–167. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(13\)72706-6](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(13)72706-6)
- Eguiguren P., F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Ius et Veritas*, 8(15), 63–72. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730>
- Ermida U., O. (2011). Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación. *Derecho & Sociedad*, 37, 15–37. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13139>
- Espinoza R., J. (2017). *Las exigencias de sanción de la cuota de empleo en el sector privado y su incidencia en el acceso al empleo para las personas con discapacidad* [Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2664>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (n.d.). *Programa conjunto “Empleo y discapacidad”* (p. 2). <https://peru.unfpa.org/es/publications/programa-conjunto-de-las-naciones-unidas-empleo-y-discapacidad>
- Galicia, S. (2014). *Comentarios al Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad en materia laboral*. Clínica Jurídica En Discapacidad y Derechos Humanos de La PUCP. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/comentarios-al-reglamento-de-la-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-en-materia-laboral/>
- González, M. (2020). *La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en la ciudad de Cuenca* [Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35159>
- Granizo H., A. (2016). *Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso - sentencias de acción de protección* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5313>
- Gutiérrez, D. (2018). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español* [Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/565828#page=1>
- Hernández, J., Hernández, M., & Vives, D. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: el caso de las personas con discapacidad en Lima metropolitana* [Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2698>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

- <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamán, M., & Muñoz, V. (2016). *Evaluación de la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el ámbito laboral* [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. <https://bit.ly/3f3zhD2>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://bit.ly/3d9hIGz>
- Izcara, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Fontamara. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4613>
- Lengua, A. (2016). *La cuota de empleo para las personas con discapacidad en el Perú*. IDEHPUCP. https://idehpucp.pucp.edu.pe/opinion_1/la-cuota-de-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-peru/
- McGrath, C., Palmgren, P. J., & Liljedahl, M. (2019). Twelve tips for conducting qualitative research interviews. *Medical Teacher*, 41(9), 1002–1006. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1497149>
- Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos. (2022). *Informe de Sociedad Civil sobre el cumplimiento del Estado Peruano para el Comité de Derechos económicos y culturales -DESC. Situación de las Personas con Discapacidad en el Perú - Estado a evaluar: 5ta. evaluación al Estado Peruano*. <https://drive.google.com/file/d/1HfXAAhHZnIUwWcogh6-ihdRFuUlvdVdF/view>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Lima metropolitana: principales resultados de la Encuesta de Demanda Laboral de Personas con Discapacidad*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://bit.ly/3LdcZuk>
- Mirengi, J. K. (2018). *Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la Ley General de la Persona con Discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo - 2017* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1498>
- Molina O., E. (2022). *Estudio de la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad* [Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://ddd.uab.cat/record/266086>
- Morse, J. (2012). *Qualitative health research: creating a new discipline*. Routledge. <https://bit.ly/37W4Tob>
- Moser, A., & Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 3: Sampling, data collection and analysis. *European Journal of General Practice*, 24(1), 9–18. <https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375091>
- Municipalidad Metropolitana de Lima. (2014). *Lineamientos de Lima Metropolitana en materia de discapacidad*. Municipalidad Metropolitana de Lima. <https://cutt.ly/h1PsWRH>
- O'Reilly, Aa. (2003). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Organización Internacional del Trabajo. [51](https://sid-</p></div><div data-bbox=)

inico.usal.es/documentacion/el-derecho-al-trabajo-decente-de-las-personas-con-discapacidad/

- Oficina Internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo* (Segunda). OIT. <https://bit.ly/3MFPA6>
- Organización de las Naciones Unidas. (n.d.). *Algunos datos sobre las personas con discapacidad*. Personas Con Discapacidad. Retrieved August 25, 2022, from <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>
- Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (p. 18). <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/PACTO-INTERNACIONAL-DE-DERECHOS-CIVILES-Y-POLITICOS.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo* (Organización de las Naciones Unidas (ed.)). <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2014). *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica*. <https://oiss.org/medidas-para-la-promocion-del/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio 111 (empleo y ocupación)* (p. 4). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices* (2a.). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---%0Aifp_skills/documents/publication/wcms_322694.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú*. Sala de Prensa. <https://n9.cl/troje>
- Organización Mundial de la Salud. (1990). *Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías de la OMS. Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad* (Consejo Nacional para la Integración del Impedido (ed.)). Ministerio de Salud/OPS/OMS. <https://bit.ly/3UQVK6w>
- Organización Mundial de la Salud, & Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad. Resumen*. <https://bit.ly/3DoM7FX>
- Organización Panamericana de la Salud. (n.d.). *Discapacidad*. Temas. Retrieved August 23, 2022, from <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Osorio, C. (2018). *El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12524>
- Pérez del Río, T. (2006). *Igualdad y género en el empleo. Guías de negociación* (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (ed.)). A.L.P. Impresores S.L.

<https://bit.ly/3S4K7aa>

- Rioja B., A. (2018). *Constitución política del Perú: Y su jurisprudencia en nuestro tribunal constitucional* (J. Editores (ed.); 1ra.).
- Ruiz, L. (2018). *Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973, en relación a su inclusión laboral* [Universidad Señor de Sipan]. <https://bit.ly/3R3HZP2>
- Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema. (2010). *Cas. Lab. N° 4133-2009-AREQUIPA. Román César Sucapuca Goyzueta contra la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa* (p. 19 de noviembre). <https://bit.ly/3WXeYqR>
- Taylor, S., Bogdan, R., & DeVault, M. (2016). *Introduction to qualitative research methods. A guidebook and resource* (Vol. 5). Wiley-Blackwell. <https://bit.ly/2MgMI46>
- The World Bank. (n.d.). *Disability Inclusion. UNDERSTANDING POVERTY*. Retrieved September 4, 2022, from <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Tovar, T., & Fernández, P. (2006). *Las voces de los otros: consulta nacional sobre discapacidad* (Comisión Especial de Estudio Sobre Discapacidad del Congreso de la República (ed.)). Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Tribunal Constitucional. (2005). *Expediente N°0048-2004-PIITC. José Miguel Morales Dasso Contra El Congreso de La República* (p. 01 de abril). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00048-2004-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2009). *Expediente N° 9617-2006-PA/TC. Rafael Guillermo Tejada Goicochea y otros contra la Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca* (p. 6 de abril). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/09617-2006-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2010). *Exp. N° 03052-2009-PA/TC. Yolanda Lara Garay, contra la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Callao* (p. 14 de julio). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03052-2009-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2011). *EXP. N.° 02974-2010-PA/TC. Sindicato Nacional de Trabajadores de Alicorp S.A.A. contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Callao* (p. 24 de octubre). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/02974-2010-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2015). *EX P. No 04104-2013-PC/TC. Diomedes Luis Nieto Tinoco contra la Segunda Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Junín* (p. 18 de mayo). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/04104-2013-AC.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2019a). *Exp. N° 00194-2014-PHC/TC. José Antonio Guillén Tejada contra la Primera Sala Penal de Apelaciones de la Corte Superior de Justicia de Arequipa* (p. 30 de abril). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00194-2014-HC.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2019b). *Exp. N° 03343-2018-PA/TC. Juan Manuel Arica Vera contra la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura* (p. 26 de junio). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03343-2018-AA.pdf>

- UNICEF. (2014). *Definición y clasificación de la discapacidad* (p. 38). UNICEF.
<https://bit.ly/3rEWdLT>
- Varela-Ruiz, M., & Vives-Varela, T. (2016). Autenticidad y calidad en la investigación educativa cualitativa: multivocalidad. *Investigación En Educación Médica*, 5(19), 191–198. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.04.006>
- Varsi, E., & Chávez, V. (2021). Antecedentes de la reforma de la capacidad en el Código Civil peruano. *Ius et Praxis*, 53, 295–329.
https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/view/5306/5335
- Vidal S., M. (2015). Estabilidad laboral y discapacidad: Acerca de la regulación de la situación en el empleo de la persona con Discapacidad. In *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 241–255). Sociedad Peruana de Derecho al Trabajo y la Seguridad Social.
<https://n9.cl/3obtn>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tema	Problema General	Problemas Específicos	Objetivo General	Objetivos Específicos	Categorías	Subcategorías	Metodología
Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022	¿Cómo se vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las personas con discapacidad, al incumplir con la cuota de empleo en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022?	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD? 2. ¿Cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las PCD? 3. ¿Cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho de las PCD a ser incluidas en el mercado laboral? 	Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las PCD, en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investigar, si el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD. 	Derecho de acceso y permanencia en el trabajo de las PCD	Derecho al trabajo	Tipo: Básico Enfoque: Cualitativo Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo Participantes: trabajadores con discapacidad y funcionarios de la Municipalidad metropolitana de Lima Técnicas e instrumentos: Entrevista semi-estructurada y Guía de entrevista
						Estabilidad laboral para PCD	
						Derecho a inclusión en mercado laboral	
				Cuota de empleo de las PCD	Personas con Discapacidad		
					Cuota de empleo en entidades del Estado		
					Cuota de empleo en empresas		


Anexo 2. Declaración de originalidad

Yo, Rojas Fernández, Marcos egresado del taller para elaboración del proyecto de tesis (Campus Trujillo), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañarán a la Tesis titulada: "Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 22 de diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Autor.- Rojas Fernández, Marcos	
DNI: 09890222	Firma 
ORCID: 0000-0002-2261-3882	

Anexo 3. Declaración de autenticidad del asesor

Yo, Dr. Sánchez Velarde, Johnny Rudy docente de la Escuela de Grados y Título de la Universidad César Vallejo (Campus Trujillo), asesor de la Tesis titulada: "Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022", del autor Rojas Fernández, Marcos, constato que la investigación tiene un Índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la re6pon6abilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas acadézlizliCá9 vigentes de la Universidad César Vallejo.


Trujillo, 22 de diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Dr. Sánchez Velarde, Johnny Rudy	
DNI:18115734	Firma
ORCID: 0000-0002-3258-2389	

Anexo 4. Autorización de publicación en repositorio

Yo Rojas Fernández, Marcos, identificado con DNI N° 09890222, egresado de la Escuela de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022", en el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Trujillo, 22 de noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Autor	
Rojas Fernández, Marcos	
DNI: 09890222	Firma 
ORCID: 0000-0002-2261-3882	

Anexo 5. Validación de expertos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE INVITACIÓN N° 01

Lima, 02 de diciembre del 2022

Dr.

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto, hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación con enfoque cualitativo titulado: "Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022", con el fin de obtener el título profesional de abogado.

Para el desarrollo de la mencionada investigación se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de investigación cualitativa, que debe ser validado por expertos, como es el caso de su persona, por lo que **lo invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento.**

Seguro de contar con su valiosa colaboración como experto, en la validación del instrumento de investigación mencionado, lo pongo a su disposición para que pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada uno de los ítems que lo conforman.

Concedor de su espíritu altruista, agradezco por adelantado su invaluable colaboración.

Atentamente

Yalmar Rojas
autor

The signature is written in black ink on a white background. Below the signature, the word 'autor' is printed in a small, black, sans-serif font.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022

I. Datos generales:

Entrevistado:

.....

Edad: Género:

Cargo:

Institución:

Entrevistadores:

Fecha:

Hora:

Lugar:

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para mis objetivos.

OBJETIVO GENERAL

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las PCD, en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022

Preguntas:

4. ¿Considera Ud. que las leyes que regulan los derechos laborales de las PCD se cumplen y respetan cabalmente en la municipalidad de Lima metropolitana? Explique

.....
.....

5. ¿Considera usted que en la municipalidad metropolitana de Lima se han adoptado medidas para el cumplimiento de la LGPD, como política de fomento para el empleo? Explique.

.....
.....

6. ¿Cree usted que existen factores que generan y explican la vulneración de los derechos laborales de la PCD en la municipalidad metropolitana de Lima?

.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD

Preguntas:

4. ¿Considera usted que en la Municipalidad de Lima Metropolitana se está cumpliendo con la cuota de empleo para PCD establecida en la LGPD? Explique

.....
.....

Desde su punto de vista ¿las eximentes a la cuota de empleo, aprobadas por el reglamento de la LGPD, es una medida necesaria o es un mecanismo de evasión de la obligación de cumplir con la norma, sin recibir una sanción? Explique

.....
.....

¿A su criterio ¿existe una adecuada fiscalización de parte de la autoridad estatal sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para PCD en las entidades públicas y privadas? Explique

.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las PCD

4. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana exista una política de reclutamiento de personal que incluya a PCD? ¿Tendría el gobierno municipal un perfil específico establecido para ese trabajador? Explique.

.....
.....

5. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana se han creado las condiciones para que las PCD trabajen satisfactoriamente y desarrollen sus capacidades y habilidades sin restricción alguna? Explique

.....
.....

¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima Metropolitana se desarrolle una política de capacitación, una cultura organizacional que incentive a todo el personal a adaptarse o aprender a trabajar con PCD? Explique.

.....
.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho de las PCD a ser incluidas en el mercado laboral

4. ¿Considera usted que los mecanismos aprobados por la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad en la municipalidad de Lima metropolitana? Explique.

.....
.....

5. ¿Considera usted que deberían aumentarse las sanciones por incumplimiento y los beneficios por cumplir la cuota de empleo dispuesta por la norma, o debería apelarse a la voluntad de los empleadores? Explique.

.....
.....

6. ¿Qué otras medidas debería adoptar el gobierno municipal de Lima metropolitana para reducir la brecha laboral que existe para las PCD?

.....
.....


CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. Sánchez Velarde, Johnny Rudy con DNI N°18115734, Doctor (a) en derecho N° 678-2021-UCV, de profesión abogado, desempeñándome como Docente en la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de Entrevista “Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022”. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Guía de entrevista sobre: “Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022”.	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de.....



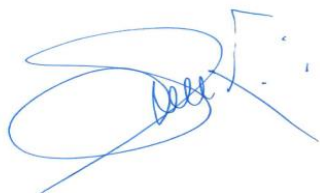
Doctor (a): Sánchez Velarde, Johnny Rudy
DNI: 18115734
Especialidad en: Derecho del trabajo y la seguridad social
E-mail: jsanchezv23@ucvvirtual.edu.pe

“Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de
Lima Metropolitana-2022”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy buena 61-80				Excelente 81-100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
Claridad	Está formulado en un lenguaje apropiado												X									
Objetividad	Está expresado en conductas observables												X									
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												X									
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems												X									
Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad												X									

Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de investigación											X									
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación											X									
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores											X									
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación											X									

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO VALIDADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.



Dr: Sánchez Velarde, Johnny Rudy
DNI N°: 18115734
E - mail: jsanchezv23@ucvvirtual.edu.pe

Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga, con DNI N°18190178, Doctora en derecho N° 678-2021-UCV, de profesión abogado, desempeñándome como Docente a tiempo completo de la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Entrevista “Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022”. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

Guía de entrevista sobre: “Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022”.	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima.

Doctor (a): María Eugenia Zevallos
Loyaga

DNI: 18190178

Especialidad en: Derecho Constitucional

E-mail: mzevallos@ucvvirtual.edu.pe

Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de investigación											X										
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación											X										
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores											X										
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación											X										

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO VALIDADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciado

Dr: María Eugenia Zevallos Loyaga

DNI N°: 18190178

E - mail: mzevallos@ucvvirtual.edu.pe

Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Dr. Hugo Sergio Talledo Chávez con DNI N°10786158 Doctor (a) en derecho con CAL N° 50555 de profesión abogado, desempeñándome como docente universitario.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Entrevista "Cuota de empleo y vulneración de derechos laborales de la
 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento. Entrevista "Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022". Luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo las siguientes apreciaciones:

Guía de entrevista: "Acceso y permanencia en el trabajo de las PCD y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022"				bueno	
2. Objetividad			✓		
3. Actualidad			✓		
4. Organización			✓		
5. Suficiencia			✓		
6. Intencionalidad			✓		
7. Consistencia			✓		
8. Coherencia			✓		
9. Metodología			✓		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de.....


 Hugo Sergio Talledo Chávez
ABOGADO
 C.A.L. 50555

Doctor (a): Hugo Sergio Talledo Chávez

DNI: 10786158

Especialidad en: Doctor en Derecho

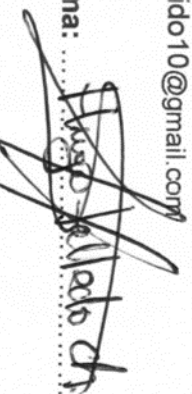
E-mail: davidelescogido10@gmail.com

Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de investigación																											
Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																											
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																											
Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																											

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO VALIDADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Dr: Hugo Sergio Talleo Chávez
DNI N°: 10786458
E - mail: : davidlescojido10@gmail.com

Firma:



.....



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa(e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	TALLEDO CHAVEZ
Nombres	HUGO SERGIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	10786158

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
Rector	JOSE MARIA VIAÑA PEREZ
Secretario General	FEDERICO ALEXIS DUEÑAS DAVILA
Decano	JOSE LUIS LA ROSA BOTONERO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN DERECHO
Fecha de Expedición	17/11/15
Resolución/Acta	9133
Diploma	4401
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
24 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001035510

LILIANN KATHERIN ORELLANA
CAJAHUANCA
JEFA (E)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 24/12/2022 09:55:24-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 6. Encuestas aplicadas



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022

I. Datos generales:

Entrevistado:

Paloma Fujishima

Edad:

38

Género:

Femenino

Cargo:

Jefe de Departamento

Institución:

Municipalidad Metropolitana de Lima

Entrevistadores:

Fecha:

20/12/2022

Hora:

15:50

Lugar:

Municipalidad Metropolitana de Lima

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para mis objetivos.

OBJETIVO GENERAL

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las PCD, en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que las leyes que regulan los derechos laborales de las PCD se cumplen y respetan cabalmente en la municipalidad de Lima metropolitana? Explique

Si. La institución cumple con todas sus obligaciones con sus trabajadores, y sus trabajadores con Discapacidad, dentro del marco normativo que tiene como institución pública.

2. ¿Considera usted que en la municipalidad metropolitana de Lima se han adoptado medidas para el cumplimiento de la LGPD, como política de fomento para el empleo? Explique.

Se han ido adoptando medidas las cuales son promovidas desde la ONADEF. Sin embargo aún se encuentran en proceso.

3. ¿Cree usted que existen factores que generan y explican la vulneración de los derechos laborales de la PCD en la municipalidad metropolitana de Lima?

En relación a los derechos de las personas con discapacidad que trabajan en la MML no considero que se hayan incumplido o vulnerado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD

Preguntas:

1. ¿Considera usted que en la Municipalidad de Lima Metropolitana se está cumpliendo con la cuota de empleo para PCD establecida en la LGPD? Explique

Pienso que no. Aunque los datos sobre ese tema los tiene la Subgerencia de Personal. Creo que no porque aun falta sensibilizar a quienes realizan contrataciones, y también porque la normativa para contratar en las instituciones públicas reduce las posibilidades.

2. Desde su punto de vista ¿las eximentes a la cuota de empleo, aprobadas por el reglamento de la LGPD, es una medida necesaria o es un mecanismo de evasión de la obligación de cumplir con la norma, sin recibir una sanción? Explique

No conozco que la ley indique situaciones que exonere a una entidad a cumplir con la cuota laboral.

3. ¿A su criterio ¿existe una adecuada fiscalización de parte de la autoridad estatal sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para PCD en las entidades públicas y privadas? Explique

Creo que el MTPE realiza una mejor fiscalización en las entidades privadas. Conadis, por su parte fiscaliza a las entidades públicas pero no facilita condiciones para lograr la cuota laboral, teniendo en cuenta que las normas de presupuesto y los distintos regímenes laborales dificultan este objetivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las PCD

1. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana exista una política de reclutamiento de personal que incluya a PCD? ¿Tendría el gobierno municipal un perfil específico establecido para ese trabajador? Explique.

No es posible tener un perfil específico, dado que la MML tiene diversidad de funciones y por lo tanto, distintos puestos de trabajo que realizar ~~ser~~ para cada gerencia, que son en total 18.

2. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana se han creado las condiciones para que las PCD trabajen satisfactoriamente y desarrollen sus capacidades y habilidades sin restricción alguna? Explique

Entiendo que la MML le ha brindado condiciones a todos sus trabajadores con discapacidad. Pero para mayor precisión tendría que preguntar a la subgerencia de personal.

3. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima Metropolitana se desarrolle una política de capacitación, una cultura organizacional que incentive a todo el personal a adaptarse o aprender a trabajar con PCD? Explique.

Si. Desde el área de DMAPED se han realizado capacitaciones para la subgerencia de personal y otras áreas en coordinación con esta subgerencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho de las PCD a ser incluidas en el mercado laboral

1. ¿Considera usted que los mecanismos aprobados por la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad en la municipalidad de Lima metropolitana? Explique.

Creo que habiendo pasado 10 años la ley ha ayudado mucho y ahora toca revisarla para mejorarla y seguir avanzando.

2. ¿Considera usted que deberían aumentarse las sanciones por incumplimiento y los beneficios por cumplir la cuota de empleo dispuesta por la norma, o debería apelarse a la voluntad de los empleadores? Explique.

Creo que hay que apostar por los beneficios y sobre todo por un buen acompañamiento, tanto para las empresas como para las instituciones públicas.

3. ¿Qué otras medidas debería adoptar el gobierno municipal de Lima metropolitana para reducir la brecha laboral que existe para las PCD?

Creo que además de la sensibilización y capacitación, se requiere que COVAPIS promueva una revisión de las normas sobre los regímenes laborales para las instituciones públicas que permitan contratar, porque ahora hay muchos obstáculos.

Paloma Fujishime

Paloma Fujishime

DNI 42528722



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022

I. Datos generales:

Entrevistado:

BRANDON MORALES YURIVILCA

Edad: 26 Género: MASCULINO

Cargo: ENCARGADO DE LA PROMOCIÓN DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Institución: MUNICIPALIDAD DE LIMA

Entrevistadores:

Fecha: 19-12-2022

Hora:

Lugar: OMAPE

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para mis objetivos.

OBJETIVO GENERAL

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las PCD, en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que las leyes que regulan los derechos laborales de las PCD se cumplen y respetan cabalmente en la municipalidad de Lima metropolitana? Explique

Si, tenemos diversas acciones en la promoción del cumplimiento de Empleo Diferenciado, Institución Laboral

2. ¿Considera usted que en la municipalidad metropolitana de Lima se han adoptado medidas para el cumplimiento de la LGPD, como política de fomento para el empleo? Explique.

Si, LA OMAPOD DE LIMA Promueve el Empleo de las PCD por Intermedio de Ferias de Empleadores con discapacidad, Inserción Laboral con Instituciones Privadas, Convocatorias Laborales, Capacitaciones para la Mejora de sus CV's.

3. ¿Cree usted que existen factores que generan y explican la vulneración de los derechos laborales de la PCD en la municipalidad metropolitana de Lima?

~~Porque~~ Si, Pero depende si son Factores Externos que a veces no puede ser controlable como el Requisito de Estudios para un puesto de trabajo y en ocasiones no son contratados por ese Requisito.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD

Preguntas:

1. ¿Considera usted que en la Municipalidad de Lima Metropolitana se está cumpliendo con la cuota de empleo para PCD establecida en la LGPD? Explique

No, Si es la Pregunta por la institución en general solo se llega al 3%.

2. Desde su punto de vista ¿las eximentes a la cuota de empleo, aprobadas por el reglamento de la LGPD, es una medida necesaria o es un mecanismo de evasión de la obligación de cumplir con la norma, sin recibir una sanción? Explique

No, es obligación y necesario que las Instituciones Públicas y Privadas cumplan no solo por fuerza alguna multa sino por Incentivos.

3. ¿A su criterio ¿existe una adecuada fiscalización de parte de la autoridad estatal sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para PCD en las entidades públicas y privadas? Explique

En Instituciones Privadas si por parte de SUNAFI
y cuando que fiscaliza entidades publicas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las PCD

1. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana exista una política de reclutamiento de personal que incluya a PCD? ¿Tendría el gobierno municipal un perfil específico establecido para ese trabajador? Explique.

No puedo confirmar pero cuando pasan un concurso
las PCD tienen puntajes adicionales.

2. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana se han creado las condiciones para que las PCD trabajen satisfactoriamente y desarrollen sus capacidades y habilidades sin restricción alguna? Explique

Para toda las discapacidades no, para alguna deter-
minada discapacidad si cumplen con accesibilidad
universal.

3. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima Metropolitana se desarrolle una política de capacitación, una cultura organizacional que incentive a todo el personal a adaptarse o aprender a trabajar con PCD? Explique.

Si, en nuestra pagina de desarrollo social en
FB, tenemos videos de un capacitador el programa
se llama "menos Barreras".

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho de las PCD a ser incluidas en el mercado laboral

1. ¿Considera usted que los mecanismos aprobados por la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad en la municipalidad de Lima metropolitana? Explique.

~~Responde~~ Si, yo que la Municipalidad Lima COOP UEG
esta mejorando sus procesos, pero no queda comprometido
con la brecha laboral que han crecido en su cuota laboral.

2. ¿Considera usted que deberían aumentarse las sanciones por incumplimiento y los beneficios por cumplir la cuota de empleo dispuesta por la norma, o debería apelarse a la voluntad de los empleadores? Explique.

No, debería mejorar la sensibilización estrategias que las
empresas también puedan adquirir, para en sería el MPE
PCD, por lo que una alianza con alguna OMPA o alguna...

3. ¿Qué otras medidas debería adoptar el gobierno municipal de Lima metropolitana para reducir la brecha laboral que existe para las PCD?

- Mayor presupuesto en la promoción del empleo
para PCD, mayor presupuesto para OMPA PCD,
mayor trabajo activado, MPE, CONADIS, OMPA PCD
, EMPRESAS PRIVADAS.

BRANDON MORALES Yurivilla

ENCARGADO DE PROMOCIÓN DE TRABAJO PARA PCD

77698206



BRANDON MORALES Y.
ENCARGADO DE PROMOCIÓN PCD
MLM - 2022

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022

I. Datos generales:

Entrevistado:

Elizabeth Caballero Huatuco

Edad: 57 Género: Femenino

Cargo: Psicóloga Social Comunitaria, Coordinadora General de la Mesa de Discapacidad y Derechos de la CNDDHH

Institución: Mesa de Discapacidad y Derechos de la CNDDHH

Entrevistadores: Marco Rojas

Fecha: /12/2022 Hora: 7:00pm

Lugar. Plataforma zoom

Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para mis objetivos.

OBJETIVO GENERAL

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las PCD, en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022

Pregunta 1: ¿Considera Ud. que las leyes que regulan los derechos laborales de las PCD se cumplen y respetan cabalmente en la municipalidad de Lima metropolitana? Explique

En general, a pesar de que el Perú ha emitido varias normas sobre cómo deben realizarse las políticas públicas, qué obligaciones tiene el Estado y qué derechos tienen las personas con discapacidad, la mayor parte no se cumplen.

Pregunta 2: ¿Considera usted que en la municipalidad metropolitana de Limase han adoptado medidas para el cumplimiento de la LGPD, como política defomento para el empleo? Explique

No se han adoptado, las más importantes. Las PCD siguen teniendo problemas para su inserción laboral, por la ausencia de una política pública interseccional que permita el tránsito desde las escuelas hacia centros de formación para el trabajo (técnicos y/o universitarios) y brinde lineamientos para una efectiva inclusión laboral. La participación de personas con discapacidad en el mercado laboral peruano es muy limitada, solo 8 de cada 10 participa

Pregunta 3: ¿Cree usted que existen factores que generan y explican la vulneración de los derechos laborales de la PCD en la municipalidad metropolitana de Lima?

No tiene evidencia de que en dicha municipalidad se vulneren los derechos de las PCD. Pero es un hecho de que muchos de los funcionarios y servidores públicos, no conocen cabalmente la problemática de las PCD, por consiguiente, no saben cómo afrontarla.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD

Pregunta 1: ¿Considera usted que en la Municipalidad de Lima Metropolitana se está cumpliendo con la cuota de empleo para PCD establecida en la LGPD? Explique

Lo dudo. No tengo cifras al respecto. Pero, ante el desconocimiento de la problemática de las PCD, lo único que hacen es omitir la contratación de personas con discapacidad porque creen o consideran que es costoso.

Pregunta 2: Desde su punto de vista ¿las eximentes a la cuota de empleo, aprobadas por el reglamento de la LGPD, es una medida necesaria o es un mecanismo de evasión de la obligación de cumplir con la norma, sin recibir una sanción? Explique

Es una medida necesaria, pero no está regulada; no tienen idea de cómo debe cumplirse. Y tampoco cuentan con el acompañamiento de la asesoría técnica.

Pregunta 3: ¿A su criterio ¿existe una adecuada fiscalización de parte de la autoridad estatal sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para PCD en las entidades públicas y privadas? Explique

No, no hay. No hay una adecuada fiscalización por parte del Estado para el cumplimiento de la cuota de empleo. No, porque las mismas instancias no

dominanel enfoque de discapacidad, menos el de interseccionalidad. Tampoco manejan loque es ajustes razonables y capacidad jurídica de las personas con discapacidad. Mientras estos conceptos básicos o enfoques prioritarios que debe de tener en cuenta un funcionario no la maneja. No va a tener criterios de fiscalización.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las PCD

Pregunta 1: ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana exista una política de reclutamiento de personal que incluya a PCD? ¿Tendría el gobierno municipal un perfil específico establecido para ese trabajador? Explique.

Desconozco en su integridad, pero, por ejemplo, sé que hay personas con discapacidad laboral. Cuántas y con qué tipo de discapacidad, si es cuando. Yo desconozco evidencias que la Municipalidad de Lima tenga para poder decir. Ellos cuentan con criterios de inserción laboral de PCD y también del total de personas con discapacidad y tipo de discapacidad que presentan ellos **no**

Pregunta 2: ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana se han creado las condiciones para que las PCD trabajen satisfactoriamente y desarrollen sus capacidades y habilidades sin restricción alguna? Explique

No puedo decir que conozca evidencia, pero aún persisten estereotipos negativos asociados a discapacidad y género, porque no se desarrollan campañas para su eliminación. Y también falta que se incentive a los encargados de las áreas de recursos humanos, a nivel público y privado, a brindar capacitación constante a las PCD con el fin de mejorar las aptitudes laborales requeridos para el puesto

Pregunta 3: ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima Metropolitana se desarrolle una política de capacitación, una cultura organizacional que incentive a todo el personal a adaptarse o aprender a trabajar con PCD? Explique.

No sé si habrá evidencia, pero en todas las instancias públicas falta que se desarrollen campañas públicas de concientización sobre las competencias y habilidades para el trabajo de las PCD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho de las PCD a ser incluidas en el mercado laboral

Pregunta 1: ¿Considera usted que los mecanismos aprobados por la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad en la municipalidad de Lima metropolitana? Explique.

Es muy difícil responder esa pregunta, porque no se han adoptado medidas fundamentales, como, por ejemplo, que se brinde asesoría técnica a empresas públicas y privadas para estimular la inserción laboral de personas con discapacidad a nivel de los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local, incidiendo en la aplicación de ajustes razonables y apoyos. Además, la inversión en la implementación de políticas públicas inclusivas es muy pobre.

Pregunta 2: ¿Considera usted que deberían aumentarse las sanciones por incumplimiento y los beneficios por cumplir la cuota de empleo dispuesta por la norma, o debería apelarse a la voluntad de los empleadores? Explique.

No sé si aumentarse, de qué serviría si el nivel de fiscalización y sanción es muy bajo.

Pregunta 3: ¿Qué otras medidas debería adoptar el gobierno municipal de Lima metropolitana para reducir la brecha laboral que existe para las PCD?

No contamos con estadísticas actualizadas y confiables sobre la población con discapacidad y sus condiciones de vida, lo que dificulta la implementación de normas y políticas públicas y una adecuada provisión de servicios. Que se implemente la nueva Ley de Teletrabajo y la modalidad remota para el acceso de personas con discapacidad al mercado laboral, asegurando previa capacitación en dominio de medios informáticos y uso de las TIC's.




Psic. Elizabeth N. Caballero Huatuco
Coordinadora General de la Mesa de
Discapacidad y Derechos

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022

I. Datos generales:

Entrevistado:

MARCO ROSAS FERNANDEZ

Edad: 61. Género:

Cargo: ASISTENTE ADMINISTRATIVO.

Institución: MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA.

Entrevistadores: MARCO ROSAS FERNANDEZ.

Fecha: 28. DIC. 2022.

Hora: 14:49.

Lugar: COMUNA LIMA.

II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para mis objetivos.

OBJETIVO GENERAL

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo vulnera el derecho al acceso y permanencia en el trabajo de las PCD, en la municipalidad de Lima Metropolitana, 2022

Preguntas:

1. ¿Considera Ud. que las leyes que regulan los derechos laborales de las PCD se cumplen y respetan cabalmente en la municipalidad de Lima metropolitana? Explique

Si. Regularmente exigen que el personal con discapacidad cuenta con cinco años de antigüedad.

2. ¿Considera usted que en la municipalidad metropolitana de Lima se han adoptado medidas para el cumplimiento de la LGPD, como política de fomento para el empleo? Explique.

Si, existe un plan de apoyo a Discapacitados.

3. ¿Cree usted que existen factores que generan y explican la vulneración de los derechos laborales de la PCD en la municipalidad metropolitana de Lima?

No lo considero por existir un área que protege los derechos de la Discapitados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el acceso y permanencia en el trabajo de las PCD

Preguntas:

1. ¿Considera usted que en la Municipalidad de Lima Metropolitana se está cumpliendo con la cuota de empleo para PCD establecida en la LGPD? Explique

No asumo mi mayor problema es la falta de recursos la implementación de personal sobre cuota.

2. Desde su punto de vista ¿las exigencias a la cuota de empleo, aprobadas por el reglamento de la LGPD, es una medida necesaria o es un mecanismo de evasión de la obligación de cumplir con la norma, sin recibir una sanción? Explique

Es una medida necesaria para que se cumpla con la ley.

3. ¿A su criterio ¿existe una adecuada fiscalización de parte de la autoridad estatal sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para PCD en las entidades públicas y privadas? Explique

No. En la medida que no viene a analizar
personal de cursos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación de las PCD

1. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana exista una política de reclutamiento de personal que incluya a PCD? ¿Tendría el gobierno municipal un perfil específico establecido para ese trabajador? Explique.

Ni lo hay ni lo ayuno por no tener evidencia

2. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima metropolitana se han creado las condiciones para que las PCD trabajen satisfactoriamente y desarrollen sus capacidades y habilidades sin restricción alguna? Explique

No cuenta con evidencias.

3. ¿Existe evidencia de que en la municipalidad de Lima Metropolitana se desarrolle una política de capacitación, una cultura organizacional que incentive a todo el personal a adaptarse o aprender a trabajar con PCD? Explique.

No, porque debería implementarse mayor trabajo con otras áreas y/o acciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Investigar cómo el incumplimiento de la cuota de empleo, vulnera el derecho de las PCD a ser incluidas en el mercado laboral

1. ¿Considera usted que los mecanismos aprobados por la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad en la municipalidad de Lima metropolitana? Explique.

Es posible de contar mejor solución política.

2. ¿Considera usted que deberían aumentarse las sanciones por incumplimiento y los beneficios por cumplir la cuota de empleo dispuesta por la norma, o debería apelarse a la voluntad de los empleadores? Explique.

Si, toda ley ante un incumplimiento debe pasar por una sanción

3. ¿Qué otras medidas debería adoptar el gobierno municipal de Lima metropolitana para reducir la brecha laboral que existe para las PCD?

Impulsar mejor las convocatorias a CAS.

ALEJANDRO HINOSTROZA RIMARI
DNI: 16120838



ALEJANDRO HINOSTROZA R.
ASISTENTE ADMINISTRATIVO
ANMML - 2022

Anexo 7. Declaración jurada de entrevistados

Constancia de participación en entrevista

Yo, Paloma Fujishima Urteaga, identificado con DNI N° 42528727, en calidad de entrevistada

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Haber participado en la entrevista realizada por el alumno Rojas Fernández, Marcos, relacionado a su trabajo de investigación titulado "Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022".

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 27 de diciembre del 2022



Paloma Fujishima Urteaga
Nombre

DNI 42528727

Constancia de participación en entrevista


Yo, Brandon Morales Yurivilca, identificado con DNI N° 77698206, en calidad de entrevistado

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Haber participado en la entrevista realizada por el alumno Rojas Fernández, Marcos, relacionado a su trabajo de investigación titulado "Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022".

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 27 de diciembre del 2022

 **BRANDON MORALES Y.**
ENCARGADO DE PROMOCIÓN PCD
M.I.M. - 2022
Nombre: BRANDON MORALES YURIVILCA
DNI
77698206

Constancia de participación en entrevista

Yo, Alejandro Hinojosa R., identificado con DNI N° 16120838, en calidad de entrevistad

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Haber participado en la entrevista realizada por el alumno Rojas Fernández, Marcos, relacionado a su trabajo de investigación titulado "Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022".

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 27 de diciembre del 2022



Nombre: Alejandro Hinojosa R.
DNI 16120838

ALEJANDRO HINOJOSA R.
ASISTENTE ADMINISTRATIVO
; MML - 2022

Constancia De Participación En Entrevista

Yo, Elizabeth Nancy Caballero Huatuco, identificada con DNI N° 07543866, en calidad de entrevistada **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por el alumno Rojas Fernández, Marcos, relacionado a su trabajo de investigación titulado "Acceso y permanencia en el trabajo de las Personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022".

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 27 de diciembre del 2022




Psic. Elizabeth N. Caballero Huatuco
Coordinadora General de la Mesa de
Discapacidad y Derechos

Nombre:

DNI 07543866

Anexo 8. Fotos

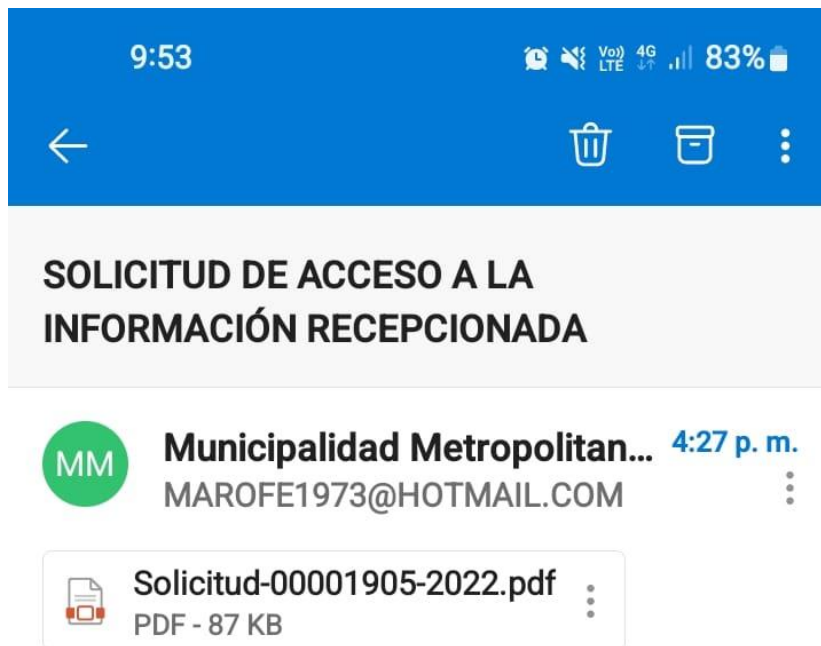


Sr. Brandón Morales Yurivilca



Sr. Alejandro Hinostroza Rimari

Anexo 9. Solicitud de información a la municipalidad de Lima Metropolitana




Estimado(a) **MARCOS ROJAS FERNÁNDEZ:**

Le informamos que su Solicitud de Acceso a la Información ingresada por nuestra plataforma virtual ha sido recepcionada y se le ha asignado el número de documento simple: **2022-0207255**

** Este Email fue generado por un Sistema Automático. Por favor, no responder directamente a este correo. Si usted recibió este correo por error, por favor proceda a eliminarlo. Gracias.*

Solicitud-00001905-2022.pdf

ANEXO N° 1: FORMATO DE SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PARA
DESCARGA

 MUNICIPALIDAD DE LIMA FORMULARIO	SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (TUO DE LA LEY N° 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N°-043-2003-PCM)	N° REGISTRO
		2022-0207255

I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN

BLANCA MILAGROS HINOSTROZA ÁLVAREZ

II. DATOS DEL SOLICITANTE

APELLIDOS Y NOMBRES / RAZÓN SOC.	TIPO DOCUMENTO / N° DOCUMENTO
MARCOS, ROJAS FERNÁNDEZ	DNI - 09890222

DOMICILIO

DEPARTAMENTO	PROVINCIA	DISTRITO
Lima	Lima	San Martín de Porres
URBANIZACIÓN	AV/CALLE/JR/PSJ	N°/DPTO/INT
COOPERATIVA	CALLE LAS MAGNOLIAS	MZ S1 LOTE 35

CONTACTO

CORREO ELECTRÓNICO	CORREO ELECTRÓNICO ALTERNATIVO
MAROFE1973@HOTMAIL.COM	MAROFE1973@GMAIL.CO
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO CELULAR
6773856	970761320

III. INFORMACIÓN SOLICITADA

- 1° Número total de trabajadores que laboran en la municipalidad de Lima metropolitana.
- 2° Número de trabajadores con discapacidad que laboran en la municipalidad de Lima.
- 3° ¿Qué tipo de discapacidad presentan?
- 4° ¿Cuál es el rango de edad de dichos trabajadores?
- 5° ¿En qué áreas de trabajo de la municipalidad laboran? ¿Qué funciones cumplen?
- 6° ¿Cuál es su nivel de estudios?
- 7° ¿Cómo accedieron a dicho empleo? y ¿Cuánto tiempo tienen trabajando en la municipalidad?
- 8° ¿Cuántos accedieron por concurso o proceso de selección? ¿Se les consideró la bonificación del 15% establecida por Ley?
- 9° En el tiempo que tienen trabajando, ¿han participado en algún programa de formación y/o capacitación implementado por la municipalidad?
- 10° ¿La municipalidad cuenta con una política de recursos humanos, con medidas específicas para PCD? ¿Serían tan amables de proporcionarla?

IV. ENTIDAD DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN

DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD - OMAPED

V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN

CORREO ELECTRÓNICO

Página 1 - 2

VI. OBSERVACIONES

La siguiente información requerida es para la elaboración de mi Tesis para la obtención de mi grado de Licenciado en Derecho por la Universidad Cesar Vallejo.

Firma del solicitante Fecha y Hora 12/12/2022 15:45:32 Cod. Sistema 00001905-2022

LA SOLICITUD DEBE CONTENER LA EXPRESIÓN CONCRETA Y PRECISA DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA. DE LO CONTRARIO LA SOLICITUD NO SERÁ ATENDIDA.

Anexo 10. Respuesta de la municipalidad al pedido de información



GERENCIA DE ADMINISTRACION
SUBGERENCIA DE PERSONAL-GA



Firmado digitalmente por BARRIOS
PONCE Luis Ricardo FAU
20131380951 soft
Subgerente
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.12.2022 16:09:03 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima, 15 de Diciembre del 2022

MEMORANDO N° D004919-2022-MML-GA-SP

Para : **BLANCA MILAGROS HINOSTROZA ALVAREZ**
FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR INFORMACION

De : **LUIS RICARDO BARRIOS PONCE**
SUBGERENTE DE PERSONAL

Asunto : ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA
MARCOS ROJAS FERNÁNDEZ

Referencia : DOCUMENTO SIMPLE N° 207255-2022
PROVEIDO N° D008640-2022-MML-SGC-FREI

Tengo a bien dirigirme a usted, en atención al documento que se enuncia en la referencia, mediante el cual el señor **MARCOS ROJAS FERNÁNDEZ**, amparándose en la Ley N° 27806 "Ley de Transparencia y Acceso a la Información" solicita:

1. Número total de trabajadores que laboran en la municipalidad de Lima metropolitana.
2. Número de trabajadores con discapacidad que laboran en la municipalidad de Lima.
3. ¿Qué tipo de discapacidad presentan?
4. ¿Cuál es el rango de edad de dichos trabajadores?
5. ¿En qué áreas de trabajo de la municipalidad laboran? ¿Qué funciones cumplen?
6. ¿Cuál es su nivel de estudios?
7. ¿Cómo accedieron a dicho empleo? y ¿Cuánto tiempo tienen trabajando en la municipalidad?
8. ¿Cuántos accedieron por concurso o proceso de selección? ¿Se les consideró la bonificación del 15% establecida por Ley?
9. En el tiempo que tienen trabajando ¿han participado en algún programa de formación y/o capacitación implementado por la municipalidad?
10. ¿La municipalidad cuenta con una política de recursos humanos, con medidas específicas para PCD? ¿Serían tan amables de proporcionarla?

Al respecto, debemos señalar que, no resulta procedente otorgar lo requerido por el administrado, conforme a los literales f) e i) del numeral 7.7 de la Directiva N° 0002-2022-MML, denominada "Atención de Solicitudes de Acceso a la Información Pública presentadas ante la Municipalidad Metropolitana de Lima", que señalan:

"(...) f) Las consultas y/o cuestionarios que tengan como finalidad absolver dudas personales o genéricas. (...)

i) La solicitud que tenga por objeto el evidente y/o tácito pedido de creación o producción de información con la que no cuente la MML o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido, o de evaluaciones o análisis de la información que posea. (...)"

En ese sentido, se corre traslado de lo comunicado en el presente memorando dentro del plazo de Ley, a fin que se prosiga con la secuencia administrativa respectiva.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
LUIS RICARDO BARRIOS PONCE
SUBGERENTE
SUBGERENCIA DE PERSONAL-GA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOHNNY RUDY SANCHEZ VELARDE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ACCESO Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y CUOTA DE EMPLEO EN LA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA-2022", cuyo autor es ROJAS FERNANDEZ MARCOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOHNNY RUDY SANCHEZ VELARDE DNI: 18115734 ORCID: 0000-0002-3258-2389	Firmado electrónicamente por: JSANCHEZV23 el 11- 02-2023 10:17:59

Código documento Trilce: TRI - 0532368