



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

“Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del  
sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA:**

Danae del Águila Alvarado

**ASESOR:**

Dr. Homero Jondec Briones

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**TRUJILLO - PERÚ**

**2018**

**PÁGINA DEL JURADO**



.....  
CARLOS ENRIQUE MOYA LIMO  
PRESIDENTE



.....  
JHON ELIONEL MATIENZO MENDOZA  
SECRETARIO



.....  
EDUARDO PACHECO YEPEZ  
VOCAL

## DEDICATORIA

*A mis Padres, por darme la vida.*

*Por motivarme siempre al estudio, por permitirme y darme la fuerza de volar lejos de sus alas, por sus oraciones y plegarias diarias, por amarme de una manera inconfundible.*

*A mis hermanos, por enseñarme a ser fuerte y salir adelante frente a cualquier obstáculo, porque somos el trípode que aún busca estabilidad sobre bases del cemento más fuertes y profundas.*

*A Pedro, mi compañero.*

*Quien me brindó su amor, su cariño, y su apoyo constante, quien me motivó día a día a lograr lo que hoy estoy a puertas de alcanzar. Este logro es más suyo que mío. Gracias!*

*A Sofía. Mi corazón.*

*Por todo lo que con su sola presencia puede lograr, por darme las fuerzas necesarias para levantarme y mantenerme firme aún en los momentos más difíciles. Hasta el infinito y más allá.*

## AGRADECIMIENTO

*Gracias a Dios por la vida de mis padres, porque fueron ellos los que motivaron en mí la lucha y superación constante. A Pedro, por ser mi guía y compañero, A Rubén, y Chari por nunca dejarme sola. A mi ángel en el cielo, por dejar en mí el mejor recuerdo de mi infancia, sé que hoy celebras conmigo.*

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Danae del Águila Alvarado** con D.N.I. N° **72952561**, ocupación estudiante, nacionalidad peruana, con número de contacto **945341097**, declaro bajo juramento que:

El presente trabajo de investigación denominado **“DISCAPACIDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACION EN LOS PUESTOS LABORALES DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE TRUJILLO-2018”** fue elaborado únicamente por mi persona, usando diferentes fuentes que fueron debidamente analizadas, estando dispuesta a someterme a las disposiciones y requerimientos de autenticidad que las normas vigentes del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo así lo exija.

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

Trujillo, 01 de Diciembre del 2018.



---

DANAE DEL AGUILA ALVARADO

DNI N° 72952561

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado calificador.

De mi especial consideración:

Por medio de la presente reciba mi cordial saludo, mi nombre es **DANAE DEL AGUILA ALVARADO**, alumna y Bachiller en Derecho de esta distinguida casa de estudios, en esta oportunidad presento ante ustedes honorable jurado mi trabajo de investigación que tiene como título **“DISCAPACIDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACION EN LOS PUESTOS LABORALES DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE TRUJILLO -2017.”** Donde intento resaltar el problema no sólo social sino jurídico sobre las constantes dificultades que tienen las personas con habilidades diferentes para poder lograr la contratación laboral con una empresa del ámbito privado, pese a contar con un marco regulador especial que les faculta y reconoce su derecho al trabajo y sobre todo hacer tratados con igualdad, pero la sociedad trujillana denota la más completa exclusión en cuanto a tomar prestaciones de servicios de este grupo de personas que si bien es cierto tienen una dificultad para lograr ciertas funciones pero que ello no atañe que se les considere limitados para poder cumplirlo, pero pese a que ninguna empresa del sector privado opta por contratar incumpliendo así con la cuota establecida en las leyes pertinentes, cabe resaltar que dentro de esta gran discriminación una de las empresas rescatables y que he podido apreciar la labor de dos jóvenes con discapacidad es en la Notaría Marco Corcuera, donde a simple vista la actividad laboral que tienen a cargo refleja el gusto por sus obligaciones y lo importante de su desenvolvimiento en su centro laboral que repercute favorablemente en el crecimiento de su persona; es entonces que trabajando sobre las teorías propias para esta investigación es que pude fabricar mi instrumento metodológico que fue la Guía de Entrevista aplicada a los especialistas en la materia, ante lo cual mi resultado final es que puedo gustosamente afirmar la hipótesis planteada en los inicios de esta investigación, consecuentemente es que intento plasmar una recomendación para dar fin al realidad que muestro en mi trabajo. Sin otro en particular agradezco por su valioso tiempo y dejo a su majestuosa experiencia y sabio criterio la evaluación de mi trabajo de investigación, esperando tener el honor de recibir su aceptación.

Atte.

La Autora.

# INDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCION .....	11
1.1. Aproximación Temática .....	11
1.2. Trabajos Previos .....	12
1.3. Teorías Relacionadas al Tema:.....	14
1.4. Formulación del Problema .....	30
1.4.1. Hipótesis .....	30
1.5. Fundamentación y/o Justificación: .....	30
1.6. Objetivos.....	32
1.6.1. Objetivo General:.....	33
1.6.2. Objetivos Específicos: .....	33
II. MÉTODO.....	34
2.1. Tipo de investigación. ....	34
2.2. Diseño de la investigación.....	34
2.3. Caracterización de los sujetos. ....	35
2.4. Población y Muestra .....	35
2.4.1. Población .....	35
2.4.2. Muestra .....	35
2.5. Variables, Operacionalización.....	36
2.5.1. Variables: .....	36
2.5.2. Operacionalización de variables.....	36
2.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	38

2.7.	Métodos De Análisis De Datos .....	38
2.8.	Aspectos Éticos .....	39
III.	RESULTADOS.....	40
IV.	DISCUSION .....	48
V.	CONCLUSIONES .....	50
VI.	RECOMENDACIONES .....	51
VII.	REFERENCIAS Y LINKOGRAFICAS .....	52
VII.	ANEXOS.....	55



## RESUMEN

Actualmente, las personas con discapacidad encuentran protección legal especial en la ley 29973, Ley de Personas con Discapacidad, que pese a ser publicada en el año 2012 aún no viene siendo cumplida de manera adecuada debido a los vacíos legales que ella presenta y también a la discriminación que suelen tener las empresas del sector privado de la ciudad.

La ley 29973 busca principalmente la incorporación de esta parte de la población vulnerable para crear una sociedad inclusiva y con oportunidades para todos, libre de prejuicios y de actos discriminatorios y poder así lograr un País lleno de oportunidades para todos, y con condiciones óptimas de desarrollo.

Además debemos tener claro que la ley exige que las empresas del sector privado contraten personas con discapacidad y le den un ambiente adecuado para que puedan desempeñar sus funciones, sin embargo esta aún no se cumple en el Perú, dado a que las empresas privadas de la ciudad fomentan discriminación para la contratación de personal con discapacidad y ello por lo general se evidencia en los requerimientos que presentan al Ministerio de Trabajo, en términos generales se puede decir que la discriminación se da por el desconocimiento de las personas ya que en la mayoría de ocasiones piensan que discapacidad es sinónimo de incapacidad.

Es por ello que la presente tesis busca demostrar que existe discriminación por parte de las empresas del sector privado al momento de contratar personal con discapacidad.

### **Palabras claves:**

Discapacidad, discriminación, ley general de personas con discapacidad, empresas privadas.

## **ABSTRACT**

Currently, the Law on Persons with Disabilities, which will be published in 2012, is not yet fulfilled in the appropriate form. The companies of the private sector of the city.

Law 29973 seeks mainly the incorporation of this part of the vulnerable population to create an inclusive society with opportunities for all, free of prejudices and discriminatory acts and thus be able to achieve a country full of opportunities for all, and with optimal conditions of development we must also bear in mind that the law requires private sector companies to hire people with disabilities and the right environment for them to perform their duties, however, it is not fulfilled in Peru, given that private companies in the city encourage the hiring of personnel with disabilities and this for the general is evident in the results that are presented in the ministry of labor, in general terms it can be said that the discrimination is the ignorance of the people who in most of the Occasionally, synonym of disability.

That is why this thesis seeks to demonstrate that there is a relationship on the part of private sector companies at the time of hiring staff with disabilities.

### **Key words:**

Disability, discrimination, general law of people with disabilities, private companies.

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Aproximación Temática

Actualmente en el Perú existe un alto índice de personas que poseen algún tipo de discapacidad, dado a ello en muchas ocasiones no pueden hacer prevalecer sus derechos y de ese modo vivir una vida plena en igualdad de oportunidades que las demás personas, una de estas muestras es que para que puedan ser escuchados sobre decisiones importantes de su vida generalmente deben nombrar un curador procesal y ser sujetos de interdicción, el mismo que será su portavoz.

Según la Organización Mundial de la Salud afirma que “La discapacidad es una situación inherente al ser humano, que existen a nivel mundial aproximadamente, 1000 millones de personas que poseen discapacidad”.

Ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables (2016) sostiene que “La discapacidad una cruda realidad, que marca la vida de muchas personas, vida que puede incluso ser una contribución a la sociedad. Puesto que las personas con discapacidad son también sujetos de vulnerabilidad, que nacen principalmente de la falta atención por parte del Estado y la sociedad”

Pero conociendo un poco más de una realidad en cuanto al número de personas con discapacidad que residen dentro de nuestro territorio nacional encontramos que según El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) sostiene que: “Contamos con 3'051.612 de personas que padecen algún tipo de discapacidad donde el 57% del total de las personas con discapacidad son mujeres (1'739.111) y el 43% restante son varones (1'312.433), esta cifra representa el 10,4% de la población nacional, calculada en 31'237.385 habitantes. (INEI, 2017)

Pero bien este número estadístico de datos reales tuvo un análisis más profundo que nos interesa en esta investigación, toda vez que el INEI (2017) afirma que en cuanto a la participación en el mercado laboral se confirmó que la Población Económicamente Activa (en adelante PEA) de las personas con discapacidad representan sólo el 15,2% ,

y donde un 84,8% la conforman el grupo de personas que no carecen de ninguna discapacidad, una margen estadístico bastante marcado y que denota no solo una evidente gran diferencia en la participación laboral de ambos grupos sino la discriminación a las oportunidades laborales e igualdad que deberían recibir este grupo de personas que donde su discapacidad no es sinónimo de incapacidad; y digo esto porque en la actualidad las empresas asocian mucho el tema de discapacidad con imposibilidad en cuanto al desarrollo de sus labores, y esto se ha demostrado que no es cierto, ya que las personas con discapacidad también pueden ser profesionales y personas preparadas con una gran capacidad de razonamiento y desenvolvimiento para realizar sus actividades, el creer que estos dos términos están vinculados hace que sea vea a las personas con discapacidad como colaboradores que podrían ocasionar gastos extras a las empresas, así como también permisos constantes y esto generaría una incomodidad laboral, e improductividad; por lo cual es una clara violación de sus derechos humanos.

## 1.2. Trabajos Previos

En este extremo es pertinente poder citar trabajos anteriores relacionados con las variables del presente trabajo de investigación, para poder verificar la razonabilidad de las posiciones:

### **Ámbito Internacional:**

- Guzmán Rubio, E. y Wa Kay Galarza, M. (2015). *“Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad: Estudio sobre la Satisfacción Laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre Ventajas y Barreras de la Inclusión Laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda”*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Santiago de Chile, Chile; *que concluyó lo siguiente: “Se evidenció que las empresas investigadas tienen trabajando a personas con diferentes tipos de discapacidad tanto como físicas, auditivas y algunas que no han sido especificadas, pese a ello, el nivel de satisfacción está en nivel medio ya que existen muchos factores que benefician a estas personas, obteniendo con esto que el ambiente laboral en el que laboran no sea desagradable”*.
- Garavito Escobar, D. (2014). *“La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”*. (Tesis de Postgrado).

- Universidad Nacional de Colombia, Bogotá; *que concluyó lo siguiente: “Las empresas tanto públicas como privadas, mediante la exigencia de la ley de cuotas laborales contratarían a este sector vulnerable, puesto que se demostró mediante un estudio realizado por Rodrigues & Pereira, Toldrá y Lino & Cunha, que se lograría incrementar las oportunidades laborales ya que las personas de este sector pudieran satisfacer sus necesidades básicas con autonomía, de la misma manera incluir a la sociedad y el estado a avalar las contrataciones realizadas, por lo cual contarían con un sustento económico que le daría mejor calidad humana”.*

### **Ámbito Nacional:**

- Bolaños Salazar, E. (2018). *“La reforma del régimen peruano de interdicción de personas con discapacidad mental y psicosocial desde la perspectiva de los derechos humanos”*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Que concluyo: *“A nivel nacional, el modelo social es aterrizado al plano normativo al menos desde que el Perú ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su entrada en vigencia, esto es, en el 2008. Asimismo, la Ley General de la Persona con Discapacidad de 2014 supone un trascendental movimiento definitivo hacia este nuevo modelo, lo cual ha venido siendo corroborado de alguna manera por la jurisprudencia posterior del Tribunal Constitucional de nuestro país”*. (pág. 247)
- Barbro, W. (2014). *“Noruega y la discapacidad: La acción afirmativa como elemento de protección de los derechos de las personas con discapacidad”*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Que concluyo: *“La acción afirmativa como elemento de protección de los derechos de las personas con discapacidad. Afirma que en Noruega hay información insuficiente para contratar por parte de las empresas. L De tal manera la tasa de empleos bajo al 43.1%. Por lo cual el Estado opta por brindarles una pensión de incapacidad, y es principalmente en los jóvenes que se nota la preocupación. Por ello, se debe tener la información veraz sobre la posibilidad de contratar a personas con discapacidad que puedan desempeñar labores sin arriesgar su bienestar”*.

### Ámbito Local:

- Cruz Chingay, L. (2017). *“Ley de cuotas laborales N° 29973 y la vulneración al derecho al desarrollo integral en las personas con discapacidad en las empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo”*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Que concluyo: ***“Lo que pretende la investigación es que de acuerdo a la fiscalización del ente regulador las empresas públicas se acomoden de manera uniforme a las instrucciones legales sobre la aplicación de la ley de cuotas laborales, la cual debe repercutir de manera efectiva en las personas con discapacidad, y no solo de manera social, sino además jurídica, exigiendo y promoviendo el debido cumplimiento de la norma, la cual prevalece en caso de desigualdad con esta parte de la población vulnerable”***.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema:**

- 1. Teoría pura del derecho:** Según Kelsen (2009) nos refiere que esta teórica es “la mera aplicación de la ley respecto a lo ya plasmado.”

Es una teoría general y no una definición particular o de un ordenamiento particular; es por ello que esta tesis encaja perfectamente con esta teoría, puesto que la ley 29973 ley general de personas con discapacidad, en el capítulo VI. Art. 45.1 indica que toda persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en las mismas condiciones que los demás.

- 2. Teoría abusiva del derecho:** Cuentas Ormachea (1997) define que “la limitación del derecho subjetivo de una persona no solo se determina por el beneficio de la sociedad, si no también, por la ventaja que puede tener como ente particular de otro derecho subjetivo el cual necesita cuidado de su derecho para cuidar su integridad de persona al ejercer sus funciones y cuya impericia generaría la degradación de su nivel de persona.”

Por lo que, este principio se relaciona directamente con esta investigación, puesto que hace referencia notoriamente que las empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo no ayudan al desarrollo óptimo de las personas en su vida profesional y/o económica.

**3. Teoría de la Inclusión Social:** Según los autores García Ruiz & Fernández Moreno (2005) mencionan que esta teoría se sostiene “sobre el sentido de justicia con el que se favorecería a las personas con discapacidad, Así también como crear una cultura óptima para cualquier situación”.

Por lo cual se relaciona con esta investigación, porque creemos que debe cumplirse con realizar un adecuado procedimiento de selección para las personas con discapacidad, acorde a sus características.

Ahora bien, conociendo lo antes referido, resulta esencial brindar los alcances del marco teórico respecto a la presente investigación permitiendo así, la interpretación de la problemática del estudio en mención.

## **CAPITULO I**

### **LA DISCAPACIDAD**

Ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables (2016) sostiene que “La discapacidad una cruda realidad, que marca la vida de muchas personas, vida que puede incluso ser una contribución a la sociedad. Puesto que las personas con discapacidad son también sujetos de vulnerabilidad, que nacen principalmente de la falta atención por parte del Estado y la sociedad”

En el mundo y especialmente en el Perú, la discapacidad es un factor de exclusión como lo son también el origen étnico, nivel socioeconómico, ubicación geográfica, género, edad, entre otros; y esto se refleja por ejemplo según el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad- CONADIS (2015) que:

*“ Son pocos los niños con discapacidad que asisten a los colegios y específicamente el 1,1% en colegios especiales; esto es aún más notorio en las zonas rurales de país en donde no hay colegios en condiciones óptimas de estudio y son poco accesibles incluso para niños que no cuentan con algún tipo de discapacidad, por lo tanto; a esta parte de la población vulnerable le resulta aún menos accesible, y ello se debe básicamente al desentendimiento que se ha dado durante mucho tiempo a este tema en particular, al mal planeamiento y la mala organización de las políticas públicas ”.*

Además, es necesario mencionar que en muchas ocasiones estas personas que hoy tienen de discapacidad no nacieron con la misma, si no que en el transcurso de su vida sufrieron

algún accidente o enfermedad que trajo como consecuencia una discapacidad permanente en su vida, y que en ocasiones estos accidentes que marcaron para siempre su vida fueron ocasionados en el desempeño de sus funciones laborales.

Lamentablemente, el Perú es un país que desde sus inicios y hasta la actualidad afronta escaseces en cuanto a normas y leyes rígidas inclusivas que ayuden a afrontar las diversas adversidades que las personas con discapacidad padecen a diario para que sean parte de la sociedad. Por ejemplo, una gran barrera que sufren las personas con discapacidad motora inferior, es la dificultad que tienen para poder desplazarse, ya que, las calles en su mayoría no cuentan con rampas u otras señales necesarias básicas que ayuden a su correcto desplazamiento. Asimismo, las personas que sufren de discapacidad sensorial auditiva y del lenguaje (sordomudos), viven prácticamente aislados de toda comunicación con las personas que los rodean, en ocasiones hasta los mismos familiares no logran entender lo que el individuo desea comunicar.

### **1.1. LA DISCAPACIDAD EN EL MARCO LEGAL NACIONAL**

La Constitución Política del Perú, señala en el Capítulo I los Derechos Fundamentales de la persona:

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

También la Constitución Política del Perú señala lo siguiente:

*“Art. 26 En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

*1.- Igualdad de oportunidades sin discriminación”*

Del mismo modo hace referencia respecto del trabajo como un derecho reconocido por ley, y se refiere al trabajador impedido:

*“Artículo 23: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.”*

Por su parte la Ley Procesal del Trabajo en su Artículo III - Fundamentos del Proceso laboral señala que:



*“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.”*

En su artículo 9, señala: *“Es nulo aquel despido que se da por motivo de discapacidad”*.

En el Perú el Estado busca promover la inclusión y el progreso social mediante optimas políticas públicas que fomenten la contratación de discapacitados para su desarrollo integral. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Por tanto, las personas con discapacidad no deben ser discriminados, y de lo contrario deben ser incluidos e involucrados dentro de la sociedad.

## **1.2. LA DISCAPACIDAD EN EL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL**

En el ámbito de las Naciones Unidas (ONU), tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2016) y los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Derechos Civiles y Políticos de 1966, al expulsar toda forma de discriminación han reconocido y proclamado que toda persona sin distinción alguna tienen los derechos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad lo ejerzan plenamente y sin discriminación.

Así también, tenemos a la Declaración de los Derechos de los Minusválidos, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental y el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad; los cuales tienen como objetivo el promover medidas eficaces y efectivas para la prevención de la discriminación a personas con discapacidad y para la rehabilitación y realización de todos sus objetivos con igualdad y plena participación de este sector vulnerable. (Almendros González, 2015)

Desde el punto de vista normativo, es relevante preguntarse respecto a los fundamentos morales de las políticas públicas que brindan un tratamiento especial a las personas con discapacidad. De hecho, ello está íntimamente vinculado al tema de responsabilidad personal y el impacto que tienen las instituciones sociales sobre la calidad de vida de los individuos. Las personas con discapacidad no escapan a ello.

### **1.3. EL TRATAMIENTO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD EN EL PERÚ.**

El Perú es uno de los muchos países que conscientes de tener a flor de piel una de las problemas sociales y jurídicos respecto a una parte de la población considerada como vulnerables y en cuento a darles una mejora en el ejercicio de sus derechos, es que en merito a ello durante el año 2008 decidimos como nación formar de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, ante lo cual tomamos el gran compromiso de cumplir con la misión y visión que este instrumento internacional establecía, pero para comprender a mayor detalle el sentido de la Convención antes referida es que debemos mencionar que su finalidad se basó en que el aspecto jurídico de las personas con discapacidad es un tema netamente de derechos humanos e intenta orientar a sus países miembros que trabajen en promover un modelo lleno de oportunidades y de medios idóneos necesarios para que las personas con habilidades diferentes puedan desenvolverse libremente.

Sin duda una visión muy positiva de como lograr respetar los derechos de esta población vulnerable, es así como nuestro poder legislativo nacional en el año 2012 crea la Ley General de Personas con Discapacidad – Ley N° 29973 con el fin de cumplir con lo establecido en la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.

En dicha Ley, específicamente en el capítulo VI, artículo 45.1, reconoce jurídicamente el derecho de este sector de la población, toda vez que literalmente estableció: *“Las personas con discapacidad tienen el mismo derecho a trabajar en el empleo que a ellos más les convenga y que tenga igualdad de sueldos y de oportunidades que cualquier otra persona.”*

Asimismo en la mencionada Ley, se determinó que en las empresas privadas deben contratar a personas con discapacidad en un porcentaje del 3% del total de sus colaboradores, y en cuanto a las empresas del sector público deben tener en un 5% de personas con discapacidad del total de sus colaboradores.

El Estado Peruano, mediante esta Ley N° 29973 desea garantizar un entorno libre de discriminación, con igualdad de oportunidades; interpretado de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con otros instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

Sin embargo el cumplimiento de la esta ley es todavía un tema pendiente, dado que a las empresas les resulta complicado el contratar personas con discapacidad por que como ya se mencionó anteriormente existe el pensamiento errado de que discapacidad en una persona es sinónimo de incapacidad; añadido a ello el sector empresarial privado se aprovecha al conocer los vacíos que tiene la Ley N° 29973, donde por ejemplo encontramos la falta de fiscalización, la no sanción en los requerimientos con indicios discriminatorios; y además se aprovechan de estas deficiencias para no contratar Personas con discapacidad. Evidentemente no podemos especular la ineficacia de la Ley General sobre las Personas con Discapacidad dentro de nuestro territorio peruano, por ello es que corroboramos está realidad toda vez que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) confirmo que el PEA de las personas con discapacidad representan sólo el 15,2%, es decir a manera de ejemplo de cada 100 empresas sólo una a dos entidades privadas contratan los servicios y respetan lo estipulado en la Ley N° 29973; lo cual resulta no solo alarmante sino la falta de consciencia social, política, jurídica sobre la cruda realidad de la violación de los derechos de un sector de la población que merece se le brinde el mismo respeto que los demás ciudadanos por una deficiencia que no pidieron tener al nacer.

Por lo tanto, es necesario establecer mayor y diferentes formas de oportunidades, mecanismos que ayuden el desarrollo óptimo de las personas, ya que no solo basta con regular las cuotas laborales para las empresas dado que no son fiscalizadas; y por ello no se cumplen ni son tratados de forma adecuada.

## **CAPITULO II:**

### **EL DERECHO A TRABAJAR DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

El derecho al trabajo es fundamental para el desarrollo integral del ser humano y este derecho debe ser respetado en todos sus extremos, cuidando el bienestar general del individuo, tanto es así que la Constitución Política del Perú establece en el Primer Capítulo, artículo 2, inc.15, lo siguiente:

*“Toda persona tiene derecho, a trabajar libremente, con sujeción a la ley. Es decir, a estar amparado por los parámetros que la ley establece, el mismo que deben ser respetados”*; es decir, una persona sin importar su condición física, económica, etc; debe acceder a cualquier trabajo que más le convenga el mismo que debe ser respetada según los parámetros que señala la ley.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), estima que un poco más del 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar, están en situación de desempleo, lo que se debería principalmente a la falta de oportunidades educativas y de capacitación laboral, así como al prejuicio entre los empleadores de que ésta es una población incapacitada para el trabajo o, en el mejor de los casos, cuya incorporación resultaría muy costosa; y nuestro país no es ajeno a esta realidad porque se evidencia en todo su esplendor la discriminación y exclusión por contar con los servicios de personas con habilidades diferentes, tal lo acreditamos con el informe estadístico del INEI durante el año 2017 sobre la población económicamente activa y el porcentaje que representa esta población, tal como lo detallamos líneas más arriba.

Al mismo tiempo, es preciso mencionar que las condiciones no son óptimas para el muy reducido grupo de personas con discapacidad que trabajan, es decir, sin las medidas de seguridad y comodidad que por su mismo estado físico necesitan; eso hace que más aún en muchos casos resulte complicado que las personas que poseen algún tipo de discapacidad puedan encontrar vacantes laborales que encajen con su condición física sabiendo además que muchas de estas personas son profesionales y pueden desarrollar sus funciones con mucha facilidad.

Por lo tanto, creemos que en el ámbito laboral, es necesario implementar políticas de no discriminación, realizar talleres vivenciales, dinámicas, etc., en donde se muestre la realidad que afrontan las personas con discapacidad a diario y la necesidad que tienen de encontrar una fuente de ingreso ya que en muchos de los casos son cabeza de hogar y tienen a su cargo una familia a la que deben mantener y que también tienen necesidades y sentimientos.

## **2.1. DISCRIMINACION LABORAL:**

Con el paso de los años se ha hablado mucho sobre el tema de discriminación, el mismo con el que no se ha podido erradicar debido a muchos factores y ello principalmente a

la mala crianza, a la idiosincrasia de la sociedad en su conjunto, el mal planteamiento de las políticas públicas que muestra la poca tolerancia que existe entre las personas que son miembros de una sociedad.

Actualmente el Perú existe “*discriminación laboral*”. Esto pasa cuando un colaborador, es atacado de cualquier modo física o emocionalmente; debido a las diferencias que puedan existir en su condición física, sexual o mental.

Según el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (2011) dice que “La discriminación en el empleo hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados.”

“La discriminación en el empleo puede ocurrir antes de que uno consiga el trabajo, mientras que uno está trabajando, o al completar el trabajo. Es decir la discriminación laboral se puede dar en cualquier momento e incluso antes de comenzar a laboral en alguna empresa e institución” (Legarreta, 2003)

Entonces podemos deducir que la discriminación es todo trato particular, diferenciado, cuyo objeto sea la exclusión, restricción que permita proveer lo necesario para que un individuo pueda desenvolverse o adaptarse dentro de su centro de trabajo. También es discriminación cuando se impide el goce o ejercicio en igualdad de condiciones que las demás personas.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de las Naciones Unidas (2016), en su artículo 5, “Igualdad y no discriminación” refiere lo siguiente:

1. *Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.*
2. *Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.*

3. *A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.*
4. *No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.*

Martín Carrillo (2016) define lo siguiente:

“La igualdad opera como un principio rector de la organización y actuación del Estado Democrático de Derecho y viene a formar parte del núcleo del sistema constitucional de fundamento democrático que tiene un Estado, es un derecho fundamental que comporta el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución que pertenecen al patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes; por ende, como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual evitando todo privilegio y desigualdades arbitrarias.”

De esta forma, la igualdad se configura como el derecho de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una Justificación objetiva y razonable de esa semejanza de trato.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha tenido una participación activa en la creación de legislación internacional para que en las relaciones laborales se respete la igualdad de trato, por medio de Convenios y Recomendaciones ratificados masivamente por los Estados.

Como punto importante para el desarrollo de la presente tesis debemos mencionar que en septiembre del presente año se realizó algunas modificatorias importantes a la Ley General de Personas con Discapacidad a través del Decreto Legislativo N° 1417, en el cual se modifica el artículo 50, estableciendo que: *“La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo; éstos comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y*

*los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.” (El Peruano, 2018).*

## **2.2. DISCAPACIDAD COMO FACTOR DE DISCRIMINACION EN LAS EMPRESAS PRIVADAS:**

Con la aprobación de la Ley General de Personas con Discapacidad 29973, en su artículo 49, indica que las empresas del sector privado que cuenten con más de cincuenta trabajadores deberán hacer una contratación del 3% de personas con discapacidad del total de personal inscrito en planilla.

Las personas con discapacidad a ser contratadas deben acreditar su condición mediante un Certificado de Incapacidad a ser expedido por un hospital ya sea del Seguro Social de Salud (ESSALUD) o de alguno de los Ministerios de Salud, Defensa o del Interior que certifique una discapacidad en un grado mayor o igual al 33%. (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, 2013)

Los incumplimientos a la referida cuota laboral son susceptibles de ser sancionados dos años después de la entrada en vigencia de la Ley, es decir a partir del 25 de diciembre del 2015. Siendo una obligación de carácter anual, la verificación de su cumplimiento a cargo de la Inspección de Trabajo debe efectuarse durante los meses de enero de cada año respecto de la situación del año anterior, lo que significa que la primera evaluación no deberá ser realizada antes de enero del 2016. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

Debemos mencionar también que los empleadores, están obligados a realizar los ajustes razonables tal como lo indica el Art. 50 de la Ley General de Personas con Discapacidad esto se debe dar en el lugar donde las personas con discapacidad realizaran su trabajo, es decir crear un ambiente adecuado para que un discapacitado pueda realizar sus derechos en igualdad de condiciones con los demás

Pese a lo dispuesto por la Ley existen algunos supuestos por lo cual la autoridad competente no puede sancionar a la empresa que no cumpla con tener la contratación de persona con discapacidad.

a. Si no han generado vacante:

No haber generado en el año puesto o vacantes, dado que la empresa debe realizar la incorporación como parte de su proceso regular de contratación.

b. Si han generado vacantes :

- En el caso de haber generado vacantes de trabajo pero por algún aspecto técnico o de seguridad impida o dificulte la incorporación de una persona con discapacidad.
- Haber ofertado en la Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción de Empleo o en servicios articulados a dicha Ventanilla.
- Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad.
- Garantizar que los procesos de selección específicos permitan una efectiva participación de personas con discapacidad.

Es decir, si bien es cierto existe la obligación de las empresas de contratar personas con discapacidad, el Estado no puede tampoco perjudicar a la empresa, por ello toda contratación que se haga se debe hacer dentro de lo previsto y siguiendo el trámite regular de contratación, entonces si existe ello, el ente fiscalizador no puede sancionar a las empresas.

**2.3. ANALISIS DE INDICIOS DISCRIMINATORIOS EN EL MÓDULO DE DISCAPACIDAD- MINTRA TRUJILLO:**

Sin embargo el problema radica precisamente cuando la empresa privada si ha generado un puesto de trabajo, y pese a haber emitido un requerimiento de personal con discapacidad al Ministerio de Trabajo este no es el indicado, dado que si revisamos los requerimientos claramente podemos notar que tienen indicios discriminatorios, por ejemplo según los requerimiento otorgados a solicitud de la encargado del módulo de discapacidad de la ciudad de Trujillo haremos la siguiente apreciación:



	REQUISITOS	DISCAPACIDAD
<b>EMPRESA X</b>  Líder en la comercialización y servicio integral de maquinaria y servicio técnico para minería  <b>TECNICO T2</b>	-Egresado de mecánica automotriz, motores diésel, maquinaria pesada y/o afines. - Indispensable tener experiencia en reparación y diagnóstico de maquinaria pesada -Tener brevete A1	-Sensorial de lenguaje.  -Otro

Notamos claramente que la EMPRESA X requiere principalmente personal con discapacidad sensorial de lenguaje, el mismo que corresponde a las personas con deficiencias visuales y auditivas, quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje, además de ello este candidato debe ser egresado de la carrera de mecánica automotriz, motores diésel, maquinaria pesada y/o afines, las misma que dada las averiguaciones pertinentes ningún instituto de la ciudad de Trujillo lo tiene como opción de estudio, además de ser indispensable experiencia en puestos similares pide también que el posible colaborador tenga licencia para conducir A1 el mismo que según las exigencias del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, corresponde a carros y vehículos motorizados de uso personal. Entonces al observar las principales funciones del requerimiento de personal con discapacidad para “técnico T2” no encontramos ninguna actividad en donde sea necesaria el uso de algún vehículo particular, considerando además que al tener una discapacidad como la especificada es complicado que le puedan otorgar una licencia de conducir sin importar el tipo.

	REQUISITOS	DISCAPACIDAD
<p><b>EMPRESA Y</b></p> <p>Minera líder en la industria del oro</p> <p><b>OPERADOR MULTIFUNCIONAL DE PROCESOS</b></p>	<p>-Ingeniero mecánico, Ingeniero metalúrgico.</p> <p>-Experiencia mínima de tres años en puestos similares.</p> <p>-Indispensable tener brevete A1</p>	<p>-Fisca (miembro superior )</p> <p>- Otro</p>

En el caso de la EMPRESA Y, tal como lo señala la ley, hace su requerimiento al Ministerio de Trabajo para el puesto de “Operados multifuncional de procesos” dirigido a Ingenieros mecánicos o ingenieros metalúrgicos cuya discapacidad sea física del miembro superior, es decir con anomalías congénitas y/o adquiridas del hombro, brazos, manos, de este modo al estudiar el requerimiento podemos observar que dentro de sus funciones esta realizar muestreo de mineral en tajo, pruebas de capacidad de carga de carbón, entre otros; por lo cual dado la rigurosidad y exigencia física que genera estas actividades resulta inadecuado pensar que una persona con discapacidad física pueda encajar en este perfil. Por otro lado observamos también que dentro de los requisitos, la Empresa Y, pide como requisito indispensable que el candidato con discapacidad tenga licencia de conducir, el mismo que no habría forma de que la obtenga por razones obvias.

Habiendo estudiado estos dos requerimientos de empresas cuya identidad quedara en incógnita podemos observar que existe una serie de trabas para que las personas con discapacidad puedan encajar en el perfil laboral que las empresas requieren, estas trabas la consideramos discriminatorias, dado que desde este punto de vista la empresa presenta su requerimiento al Ministerio de Trabajo con mala fe, puesto que resulta imposible cumplir con ese perfil.

Dadas las circunstancias, y debido a la flexibilidad y los vacíos legales que tiene esta ley, la encargada del módulo de personas con discapacidad aun sabiendo que es un requerimiento discriminatorio y sabiendo que las empresas solo lo presentan por cumplir, no pueden hacer nada, dado que la ley no les otorga ningún tipo de facultad.

Para ello es necesario saber que las empresas privadas que quieran contratar personal con discapacidad hagan la publicación de requerimiento en distintas plataformas y también

podrán hacerlo mediante el Ministerio de Trabajo y específicamente en el módulo de personas con discapacidad, en el cual mediante un folleto las empresas deberán establecer el perfil, las actitudes y discapacidades que deberán tener las personas a contratar, para que ellos las publiquen en su bolsa de trabajo y emitan una constancia por cada proceso. Ante una eventual fiscalización de La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, este documento sirve como descargo en el caso que no hubo postulantes o hubo muy pocos y ninguno de ellos calzaba con el perfil (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

Cabe mencionar que para el cumplimiento de la contratación de personal con discapacidad no es necesario que el requerimiento de personas con discapacidad haya sido a través del Ministerio de Trabajo, dado que lo que realmente importa es la contratación.

Entonces viendo los vacíos legales que tiene la ley y que el empleador conociendo las mismas, puede manipular a su conveniencia ciertos aspectos, los cuales ayudan a desarrollar nuestra hipótesis, por ejemplo:

- En primer lugar:

De manera clara lo encontramos en los requerimientos que las empresas privadas emiten al Ministerio de Trabajo, los cuales desde nuestro análisis tienen indicios de discriminación para que una persona discapacitada no pueda acceder a aquel puesto de trabajo vigente. Partiendo de ello, el encargado del área de discapacidad de Centro de Empleo aun pudiendo observar aquel requerimiento elaborado con mala fe, de todos modos tiene que recibir el requerimiento emitido por la empresa dado que la ley no le otorga el poder de frenar aquel requerimiento discriminatorio.

- En segundo lugar:

Luego de aceptar el requerimiento, el Ministerio de Trabajo tiene diez días hábiles para encontrar a algún candidato que pueda cumplir con el perfil e incluirlo dentro de la terna de finalistas que será evaluado por algún representante de la empresa, finalizada la entrevista emiten un comunicado al módulo de personas con discapacidad indicando que no cumplen con el perfil y por ello no han sido contratados, lo malo de esto es que nunca dan mayor información de porque el candidato no cumple con el perfil, dado que la ley no exige que la empresa privada lo haga.

- En tercer lugar:

Cumplido los diez días hábiles y finalizado la etapa de reclutamiento de personal con discapacidad, el Ministerio de Trabajo debe otorgar de manera obligatoria una constancia de búsqueda de personas con discapacidad, en el cual se informara que la empresa busco y encontró o no personal calificado. Con esta constancia la empresa privada aun habiendo actuado de mala queda libre de los beneficios que la ley otorga, (ley 29973 At. 42 y 50)

#### **2.4. EXCLUSIÓN E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AMBITO LABORAL**

*“La inclusión nos lleva a una sociedad sin prejuicios y de libre aceptación”. (Rabanal, N., 2018)*

Según Héctor Lamas indica que el proceso de inclusión de las personas con discapacidad, le dan cabida a la sociedad, a tolerar diversos modos de exclusión en todo sistema funcional, en donde desde hace muchos años la sociedad ha creado mecanismos, para que, por una parte excluir, prescindir, a las personas que presenten algún tipo de discapacidad, y a la vez en este espacio de exclusión, empujarlos hacia una orientación, donde su discapacidad sea vista de manera burlesca; por lo que las personas con discapacidad se refugian en su propio mundo, donde se crean la protección necesaria a fin de que no se vean vulnerados sus derechos. (Lamas Rojas, 2013)

Ahora bien, en el 2015 se ofrecieron 5,558 puestos de trabajo destinados a personas con discapacidad; en el 2016 se ofrecieron 2,624 puestos de trabajo; y en el 2017, se contratarían 5,305 trabajadores con discapacidad, en Lima Metropolitana se requerirán 4,008 personas, en la Libertad 412, Ica 368, Piura 346 y Arequipa 171.

Debemos tomar en cuenta que en el año 2012 antes de la entrada en vigencia de la ley una encuesta preguntó a más de 6,000 empleadores si contratarían personas con discapacidad y el 70% señaló que no. (Encuestas de Demanda Ocupacional de los años 2015, 2016 y 201

## CAPITULO III:

### **DERECHO COMPARADO SOBRE LA INCLUSION LABORAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

#### **3.1. BOLIVIA:**

##### **3.1.1. LEY GENERAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD- Ley N° 223:**

La legislación de Bolivia registra el derecho de todas las personas con discapacidad a un trabajo remunerado, en el marco de lo dispuesto en la Ley General del Trabajo y a ser resguardada contra todo acto de explotación, trato abusivo o degradante bajo sanciones adecuadas.

El Ministerio de Trabajo promueve, en este aspecto, el otorgamiento de incentivos de diversa índole para las empresas, asociaciones y grupos de auto-ayuda productivos, formados por personas con discapacidad. Además también brinda incentivos a las instituciones del sector privado y a las estatales por la brindar empleos a las personas con discapacidad.

#### **3.2. BRASIL:**

##### **3.2.1. LEY DE INCLUSION A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - Ley N° 13.146.**

La legislación de Brasil dedica una atención especial al área de formación profesional y laboral de las personas con discapacidad. Así, la ley vigente supone el otorgamiento de apoyo formal a la educación profesional y garantiza el acceso de las personas con discapacidad a los servicios correspondientes, principalmente a los que están orientados a la formación profesional; el empeño del Poder Público para el surgimiento y mantenimiento de empleos, incluso para trabajo por horas, destinados a las personas con discapacidades que imposibiliten su total desenvolvimiento.

#### **3.3. CHILE:**

##### **3.3.1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD- Ley N° 20422:**

El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Fomentan la valoración en la diversidad humana, dándole el reconocimiento de persona y ser social y necesario para el progreso y desarrollo del país.

### **3.4. URUGUAY:**

#### **3.4.1. LEY SOBRE PROTECCIÓN INTEGRAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD- LEY N° 18651.**

El gobierno de Uruguay establece un modelo de resguardo total a las personas con discapacidad, tendiente a asegurarles su atención médica, su educación, su rehabilitación física, psíquica, social, económica y profesional y su cobertura de seguridad social, así como otorgarles los beneficios, las prestaciones y estímulos que permitan neutralizar las desventajas que la discapacidad les provoca y les dé oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las demás personas.

### **1.4. Formulación del Problema**

¿Existe discriminación por discapacidad al momento de contratar personal en las empresas del Sector Privado en la ciudad de Trujillo, durante el año 2017?

#### **1.4.1. Hipótesis**

Sí, existe discriminación por discapacidad al momento de contratar personal en las empresas del Sector Privado en la ciudad de Trujillo.

Porque las empresas del sector privado de la ciudad prefieren contratar personas sin ningún tipo de discapacidad, porque en su gran mayoría los empresarios atañen a las personas con discapacidad como una carga en su empresa.

### **1.5. Fundamentación y/o Justificación:**

Se basa en proponer una explicación precisa de los argumentos por los cuales se piensa válido, apropiado e indispensable elaborar la investigación; dichos argumentos deber ser contundentes de tal manera que justifique o respalde la inversión de recursos, esfuerzos, sacrificios, y tiempo (Monje, 2011, p.68).

Tomando también como referente para efectos de hacer una mejor justificación, tomaré como referente al metodólogo Ramos Núñez, C. (2007). “*Como hacer una tesis y no envejecer en el intento*”.

Así también, Bernal no da de forma detalla que cualquier tipo de investigación que se pretenda realizar está encaminada a la solución de algún problema; de tal forma que resulta inevitable justificar o explicar los motivos que ameritan el desarrollo de la investigación

*“Por tanto, la justificación viene hacer los argumentos consolidados del por qué y el para qué se debe efectuar o realizar dicha investigación; es decir, justificar una investigación consiste nada más y nada menos en exponer los motivos por los cuales es de suma importancia llevar acabo el pertinente estudio. Al respecto, cabe mencionar que la justificación del estudio presenta tres clases o tipos de justificación: teórica, metodológica y práctica. Sin embargo, no todas las investigaciones pueden requerir de los tres tipos de justificación, hay algunos estudios que solo presentarán dos clases y otros solo uno. Esto dependerá mucho de las características y cualidades de cada investigación (Bernal, 2010, p. 109).*

#### **1.5.1. Justificación Teórica:**

Es importante nuestra investigación porque traeremos al frente las deficiencias que tiene la Ley N°29973 e invocaremos al estudio del mismo, que comprenda la igualdad de oportunidades y el mejoramiento de la calidad de vida no solo a las personas con discapacidad sino también para sus familias ya que, muchos de ellos tienen una carga familiar que deben ser atendidas.

Debemos hacer énfasis que la Constitución Política como carta que rige el Perú menciona que el Derecho al Trabajo es fundamental para el desarrollo del ser humano, puesto que dada la contraprestación del servicio se adquiere una contribución la misma que puede ser monetaria o en especies, el cual ayudará al libre crecimiento, tanto económico, social y psicológico del individuo.

#### **1.5.2. Relevancia:**

Debe considerarse relevante y obligatorio el estudio de temas tan delicados como este, dado que las personas con discapacidad son un grupo grande de la población que se encuentra en situación de vulnerabilidad, por tal motivo el hacer prevalecer sus derechos en la mayoría de ocasiones es un desgaste emocional, económico y físico. Más aun cuando con el presente estudio se pretende evidenciar las trabas que pueden llegar a poner las empresas privadas de la ciudad de Trujillo para la contratación de personas con algún tipo de discapacidad y como aun existiendo entes fiscalizadores, muchas de estas formalidades exigidas por ley son solamente un mero

saludo a la bandera, puesto que no existe un verdadero seguimiento o fiscalización para el cumplimiento de la ley.

### **1.5.3. Justificación Práctica:**

La presente tesis, encuentra su principal justificación en los actos discriminatorios, la falta de oportunidades y las trabas que encuentran las personas con discapacidad al momento que postular a un puesto laboral vigente, dado que en la actualidad las empresas del sector privado, no quieren contratar personas con discapacidad porque consideran que no son lo suficientemente capaces para desarrollar sus funciones, además que consideran que pueden ser una carga para la empresa.

Así también, debemos precisar que es importante realizar este trabajo de investigación por que como se mencionó inicialmente, las personas con discapacidad son un porcentaje significativo de la población que tiene necesidades básicas por solventar, además también muchas de estas personas necesitan ser atendidas en establecimiento de salud y seguir algún tipo de tratamiento médico, así también con terapias entre otros; además que en la mayoría de casos tienen un carga familiar que deben también satisfacer.

### **1.5.4. Justificación Metodológica:**

Evidenciaremos la problemática real que se ha venido suscitados en nuestra sociedad y con ello poder aplicar la técnica de recolección de datos cualitativos como las entrevistas a los expertos en la materia como son los Especialistas en el Derecho Laboral, entonces es así como nuestra trayectoria metodológica asegura la corroboración de los objetivos y de la hipótesis, por tanto este trabajo está propiamente justificado a nivel metodológico.

## **1.6. Objetivos**

Para Ramos y Rousseau, los objetivos de la investigación constituyen los fines cognitivos que el investigador desarrollará con el propósito de contestar a las interrogantes surgidas en la investigación y así solucionar la problemática producida (2011, pág. 04).



### **1.6.1. Objetivo General:**

Determinar si existe discriminación por discapacidad en los puestos laborales que ofrecen las empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo.

### **1.6.2. Objetivos Específicos:**

- 1°. Determinar si las Fichas de Requerimiento de Personal con Discapacidad, que las empresas presentan a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Libertad presentan indicios discriminatorios.
- 2°. Determinar las principales razones porque los empresarios del sector privado no optan por contratar a personas con discapacidad en la ciudad de Trujillo.
- 3°. Determinar qué principios u derechos de la persona con discapacidad se estarían violando.
- 4°. Determinar si la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N°29973, presenta alguna falencia para que los empresarios opten por no cumplir.

## II. MÉTODO

Complementando estas líneas, se entiende por la metodología a la táctica ordenada que se continúa para establecer el significado de los hechos, situaciones y fenómenos hacia los que se encamina el interés científico para encontrar, demostrar, refutar y aportar un conocimiento (Muñoz, 1998, p.188).

### 2.1. Tipo de investigación.

Hernández, Fernández, Baptista manifiestan que el referido enfoque emplea la recopilación de datos sin cotejo numérico con el fin de revelar o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación (2010, pág.7).

Mi trabajo de investigación es de naturaleza netamente cualitativa, en la medida que se trata sobre el análisis de una realidad latente que viene vulnerando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad; la cual se define de acuerdo a la de los derechos de la persona con discapacidad y la inadecuada aplicación de la Ley de personas con discapacidad, siendo que mediante el desarrollo de nuestro trabajo buscaremos resolver nuestra problemática planteada, para lograr así determinar con claridad nuestros objetivos propuestos y validar nuestra hipótesis.

Con la presente investigación no se busca cuantificar datos, por el contrario, es de tipo dogmático y a través de ella se pretende interpretar Legislación de territorio Nacional e Internacional, derecho comparado y posiciones de especialistas en la materia que me ayuden a establecer la solución ideal al problema, claro está, basados en argumentos con sustento y válidos relacionados al tema tratado.

### 2.2. Diseño de la investigación

Para Pérez, el diseño de investigación viene a ser la etapa en el cual el estudiante señala la forma y el procedimiento operante que aplicará para reunir la información (2009, pág.22.)

Es Interpretativo: porque nos permite abordar de manera clara la realidad que atraviesa el Perú referente al tema de discapacidad, el mismo que nos permitirá intercambiar opiniones y otorgar algunas ideas que podrían ser los que lleven al cambio que necesitamos.

Dogmático porque el inicio de la presente tesis está en la flexibilidad que tiene la ley referente a este tema en concreto.

### 2.3. Caracterización de los sujetos.

A través de este método me permitiré entrevistar a expertos y grandes conocedores del tema motivo de investigación, para recolectar datos importantes que aporten a la investigación y, así obtener una opinión, ya sea a favor o en contra, la misma que fortalecerá los conocimientos respecto al tema materia de estudio. Con esto lo que se busca es encontrar bases sólidas con un cierto nivel de viabilidad respecto al tema propuesto, en tanto que de no obtener datos relevantes que favorezcan la posición que adoptamos, la hipótesis resultaría una imaginación caprichosa que no tendría mayor sustento legal ni probatorio, lo que en el presente caso considero que no ocurrirá.

SUJETOS	CARÁCTERÍSTICAS
<b>DRA. PATRICIA BALDODANO RUIZ.</b>	Encargada del módulo de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo de la Ciudad de Trujillo.
<b>DR. JUAN ANTONIO ABANTO RODRÍGUEZ.</b>	Coordinador Regional de CONADIS.
<b>JORGE RUIZ REVILLA.</b>	Militante Activo Con Discapacidad De La Junta De Personas Con Habilidades Distintas De La Ciudad. (Contador técnico).

### 2.4. Población y Muestra

#### 2.4.1. Población

Para la construcción del presente trabajo de investigación tomaré como población a las personas con discapacidad que habitan en la provincia de Trujillo, Departamento de La Libertad.

#### 2.4.2. Muestra

La presente investigación es de tipo cualitativo, por lo tanto, no existe muestra de estudio, en tanto que las investigaciones de este tipo solo analizan fuentes doctrinarias, jurisprudenciales y legales, dejando de lado los datos estadísticos que puedan generar una muestra.

## 2.5. Variables, Operacionalización

### 2.5.1. Variables:

✎ **Variable Independiente:** La Discapacidad.

✎ **Variable Dependiente:** La Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales.

### 2.5.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
La Discapacidad	<p>La ONU (2006) estableció que: “La discapacidad posee un significado cambiante que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que debido a la actitud y al entorno evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.</p>	<p>Se estudiará la normativa nacional e Internacional sobre el Derecho al Trabajo y a la Igualdad de las personas con habilidades diferentes.</p>	<p>Evaluar si la legislación nacional pertinente sobre los derechos de las personas con discapacidad se está cumpliendo a cabalidad.</p>	<p><b>Razón:</b></p> <p><b>Fundamentación</b></p> <p>Dado a que se indagará en la legislación</p>
La Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales.	<p>Se basa en el rechazo del empresario de aceptar la prestación de un servicio proveniente de una persona con habilidades diferentes; así también de brindarle las condiciones necesarias para el desempeño de su labor, dado a que considera que su labor es muy deficiente al de una persona que no padezca alguna discapacidad.</p>	<p>Determinar si las Fichas de Requerimiento de PCD, que las empresas presentan a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Libertad presentan indicios discriminatorios.</p> <p>Determinar si existe discriminación por discapacidad en los puestos laborales que ofrecen las empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Determinar las principales razones porque los empresarios del sector privado no optan por contratar a personas con discapacidad en la ciudad de Trujillo.</p>	<p>Analizar el capítulo VI de la Ley General de la Persona con Discapacidad N°29973.</p> <p>Determinar qué principios u derechos de la persona con discapacidad se estarían violando.</p>	<p>nacional e internacional en razón a derechos, no se partirá de una cuantificación sino cualificación de los documentos analizados y observados.</p>

## 2.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

TECNICA	INSTRUMENTO
<b>ENTREVISTAS A ESPECIALISTAS</b>	<b>Guía de entrevista:</b> Es una técnica de obtención de información, que se realiza entre dos o más personas, busca obtener información general, medir opiniones, actitudes sobre una situación o problema de investigación. <ul style="list-style-type: none"><li>- Entrevista a expertos en Derecho Laboral</li></ul>
<b>ANALISIS DE DOCUMENTOS</b>	<b>Guía de análisis de documentos:</b> El análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada, sistemática para facilitar su recuperación. Como instrumento se empleó: El análisis de contenido. <ul style="list-style-type: none"><li>☞ Análisis la Legislación Nacional.</li><li>☞ Análisis de Legislación Internacional</li></ul>

## 2.7. Métodos De Análisis De Datos

Glaser (1992:30), básicamente la concibe como un método de análisis que está unido a la recolección de datos y permitirá la formulación de un conjunto integrado de hipótesis conceptuales.

En la presente investigación utilizare un análisis inductivo, dado que me llevará a analizar de manera clara el derecho a trabajar en igualdad de oportunidades que tienen las personas con discapacidad y permitirá la investigación de algunos otros derechos que puedan desprenderse del ya mencionado. A través de un cuadro de resultados derivado de entrevistas a personas inmersas al tema, se lograra el objetivo de la presente tesis. A través de este método de análisis de datos se recolectará información conceptual, la cual será clasificada en base a lo que se busca con la investigación, comparándola hasta el más mínimo detalle hasta llegar a formar una convicción tal que

se podría llamar exceso, lo que indicará que se tiene la suficiente información para que a partir de ese momento se lo pueda plasmar en el informe de tesis.

## 2.8. Aspectos Éticos

Este ítem se base en dos pilares fundamentales que son el respeto por la propiedad intelectual, realizando las citas conforme a las normas APA vigentes y, el respeto y protección con las personas que colaboran con la presente investigación. El modelo contiene los siguientes aspectos:

- a) **Valor social o científico.** Para ser ética una investigación debe plantear una intervención que conduzca a mejoras en las condiciones de vida o el bienestar de la población o que produzca conocimiento que pueda abrir oportunidades de superación o solución a problemas, aunque no sea en forma inmediata.
- b) **Validez científica.** Una investigación valiosa puede ser mal diseñada o realizada, por lo cual los resultados son poco confiables o inválidos. La mala ciencia no es ética. En esencia, la validez científica de un estudio en seres humanos es en sí un principio ético.
- c) **Selección equitativa de los sujetos.** La selección de los sujetos del estudio debe asegurar que estos son escogidos por razones relacionadas con las interrogantes científicas. La selección de sujetos debe considerar la inclusión de aquellos que pueden beneficiarse de un resultado positivo.
- d) **Evaluación independiente.** La evaluación independiente del cumplimiento con los requisitos éticos da a la sociedad un grado mayor de seguridad que las personas-sujetos serán tratadas éticamente y no como medios u objetos.
- e) **Consentimiento informado.** La finalidad del consentimiento informado es asegurar que los individuos participan en la investigación propuesta sólo cuando ésta es compatible con sus valores, intereses y preferencias; y lo hacen voluntariamente con el conocimiento necesario.

### III. RESULTADOS

Para llegar a verificar si el incumplimiento de la Ley N° 29973 “Ley de Personas con Discapacidad”, vulnera el derecho de trabajar libremente sin algún tipo de discriminación en las empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo, es que fue necesario la aplicación de entrevistas a los especialistas del tema que nos connota esta investigación, obteniendo como resultados información importante, pero bien conozcamos las respuestas de los siguientes expertos:

#### **I.- En cuanto a la pregunta 1, *¿Podría precisar cuál es la labor que desempeña en su institución y cuánto tiempo tiene de experiencia?***

Tenemos que:

- 1. Dra. Patricia Baltodano Ruiz, encargada del módulo de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo de la Ciudad de Trujillo,** quien manifiesta lo siguiente:

Tengo trabajando en los Talleres de empleabilidad, requerimientos, empresas privadas, personas con discapacidad, estando en el mismo cargo cinco años, en el que desempeño charlas motivacionales, ferias y talleres de empleabilidad, recepción de requerimiento por parte de las empresas del sector privado y también busca captar empresas para las personas con discapacidad.

- 2. Dr. Juan Antonio Abanto Rodríguez, Coordinador Regional de CONADIS,** quien manifiesta lo siguiente: En los Talleres de convivencia, personas con discapacidad, autoridades competentes; me encuentro trabajando más de quince años en el puesto.

En el cual mi función es de realizar talleres de convivencia para personas con discapacidad, así como también gestionar todas las actividades concernientes a las personas con discapacidad en la ciudad, lo más importante, sostiene; es hacer llegar las ideas, quejas y agradecimiento de sus representados a las autoridades competentes.

- 3. Jorge Ruiz Revilla, Militante Activo Con Discapacidad De La Junta De Personas Con Habilidades Distintas De La Ciudad,** quien manifiesta lo



siguiente: Dice tener discapacidad de los miembros inferiores desde que nació, desde hace 10 años es miembro activo de la asociación de personas con discapacidad. El cual ha permitido que pueda valorar más sus capacidades.

## **II.- En cuanto a la pregunta 2, ¿Usted, conoce de que trata de la Ley de personas con discapacidad – Ley N° 29973?**

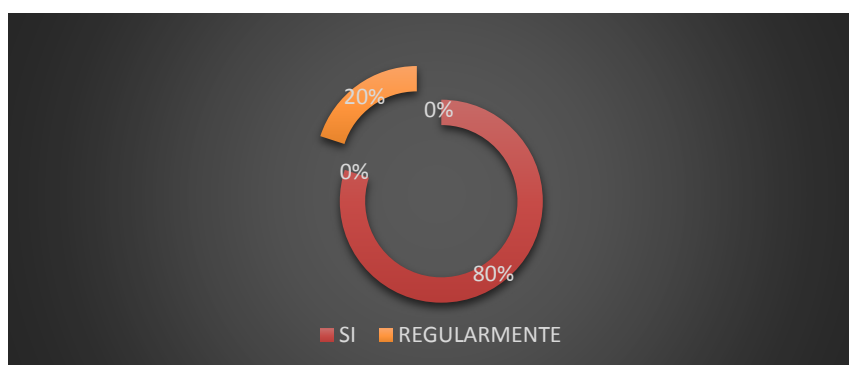
Tenemos que:

- 1. Dra. Patricia Baltodano Ruiz, encargada del módulo de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo de la Ciudad de Trujillo,** quien manifiesta lo siguiente:

La ley 29973, fue creada con el propósito de ayudar a personas que poseen algún tipo de discapacidad en el sentido de incluirlos dentro del mercado laboral y de ese modo puedan desarrollarse de manera integra a la sociedad y disminuir así también la discriminación laboral que pudiese existir. Ayudar a personas con discapacidad, incluirlos en el mercado laboral, disminuir la discriminación

- 2. Dr. Juan Antonio Abanto Rodríguez, Coordinador Regional de CONADIS,** quien manifiesta lo siguiente: Precisamente por ello, es que lucho a diario para que desde mi despacho pueda aportar con algo. Porque conozco la realidad de estos seres humanos. Se basa en la lucha diaria de la realidad de los discapacitados.

- 3. Jorge Ruiz Revilla, Militante Activo Con Discapacidad De La Junta De Personas Con Habilidades Distintas De La Ciudad,** quien manifiesta lo siguiente: estar seguro que sabe de qué trata la ley y cuál es su propósito, sin embargo cree que no se está cumpliendo lo que ordena.

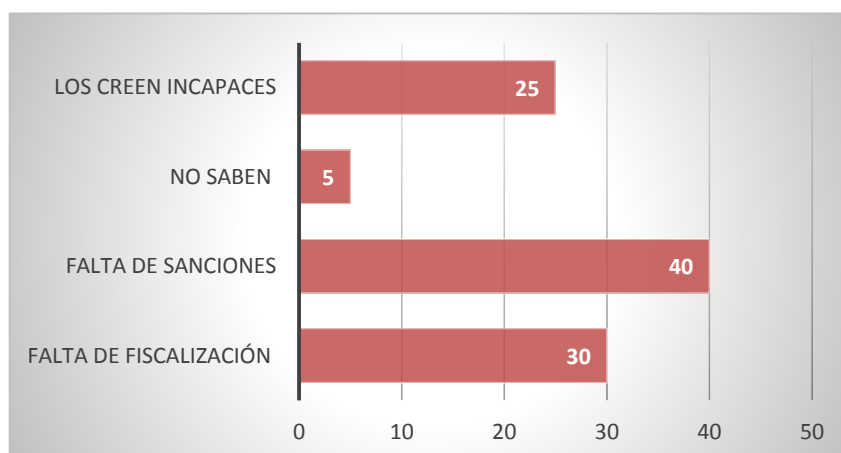


**III.- En cuanto a la pregunta 3, ¿Considera que las empresas del sector privado ponen muchas trabas para contratar personas con discapacidad? ¿Cuál cree es el motivo?**

Tenemos que:

- 1. Dra. Patricia Baltodano Ruiz, encargada del módulo de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo de la Ciudad de Trujillo,** quien manifiesta lo siguiente: Dice no tener duda, las empresas en general no quieren contratar personas diferentes, son por motivos tan simples, la falta de corazón y la ignorancia, y por otro lado la falta sanciones que obliguen el cumplimiento de su norma. Además falta de sanciones.
- 2. Dr. Juan Antonio Abanto Rodríguez, Coordinador Regional de CONADIS,** quien manifiesta lo siguiente: No hay motivo para pensar diferente, sostiene. Cree que la evidencia más clara son los requerimientos de las empresas, es ahí donde evidencian su discriminación. Se debe a considerarlo incapaces.
- 3. Jorge Ruiz Revilla, Militante Activo Con Discapacidad De La Junta De Personas Con Habilidades Distintas De La Ciudad,** quien manifiesta lo siguiente: Definitivamente, creo que el principal motivo es la flexibilidad que tiene la ley, los vacíos legales que esta presenta.

La falta de fiscalización hace también que las empresas privadas no se sientan obligadas a cumplir con lo establecido; y que solo sea una orden que está escrita pero que no tienen por qué cumplir.



**IV.- En cuanto a la pregunta 4, Desde su experiencia ¿Conoce si a nivel local, las empresas del sector privado, logran cumplir con la cuota laboral exigida por Ley?**

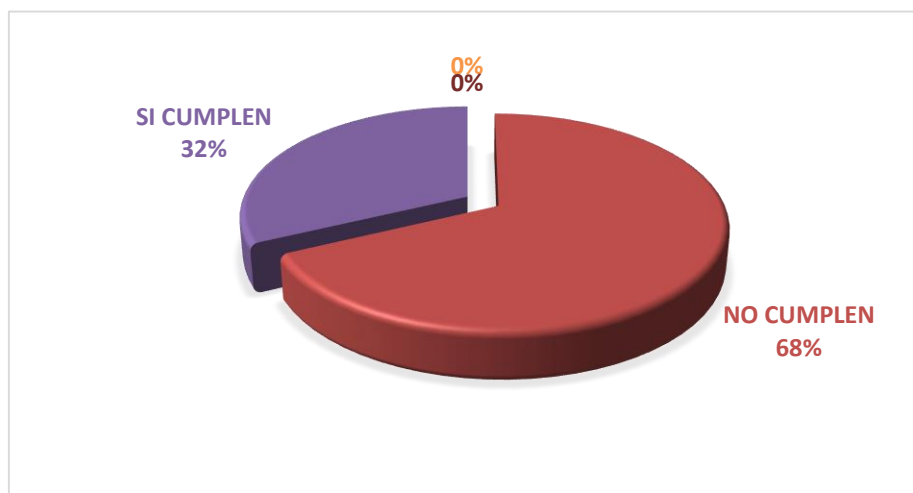
**Tenemos que:**

- 1. Dra. Patricia Baltodano Ruiz, encargada del módulo de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo de la Ciudad de Trujillo, quien manifiesta lo siguiente:**

Muy pocas empresas logran cumplir con la cuota de empleo exigida mediante la Ley General de Personas con Discapacidad, a su conocimiento debe ser en un aproximado de diez empresas al año las que logran cumplir con la meta, esto a nivel de la región.

- 2. Dr. Juan Antonio Abanto Rodríguez, Coordinador Regional de CONADIS, quien manifiesta lo siguiente:** Las empresas que tienen la exigencia de contratar a las personas con discapacidad no cumplen debido a que se justifican que dichas personas no se desempeñan acorde a los perfiles exigidos en las convocatorias. No cumplen la cuota de empleo. Los discapacitados no se acomodan a los requerimientos.

- 3. Jorge Ruiz Revilla, Militante Activo Con Discapacidad De La Junta De Personas Con Habilidades Distintas De La Ciudad, quien manifiesta lo siguiente:** Al estar involucrado es su asociación permite conocer la realidad de estas personas a nivel nacional, por lo cual tiene la certeza que la exigencia de la cuota laboral no se cumple.



**V.- En cuanto a la pregunta 5, ¿Usted cree que si una persona con discapacidad logra conseguir un empleo, las labores encomendadas son adecuadas para ellas(os)?**

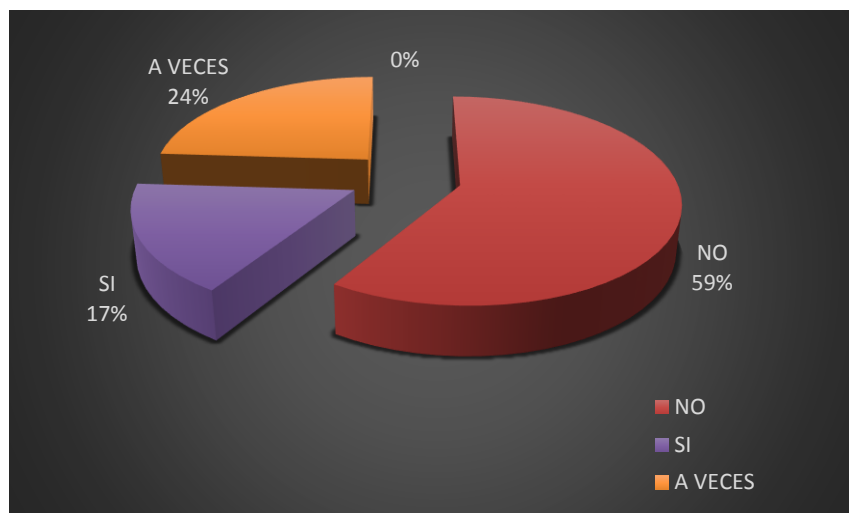
Tenemos que:

1. **Dra. Patricia Baltodano Ruiz, encargada del módulo de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo de la Ciudad de Trujillo**, quien manifiesta lo siguiente:

Realmente no, como sociedad creé no estamos preparados para convivir con personas con discapacidad, lo puede notar a diario cuando llegan los requerimientos de las empresas privadas, reamente sus exigencias son muy altas.

2. **Dr. Juan Antonio Abanto Rodríguez, Coordinador Regional de CONADIS**, quien manifiesta lo siguiente: No, lo mejor que puede pasar es que el Estado tome conciencia, dado que son parte también de la sociedad y se pueda crear mejor calidad de vida para ellos.

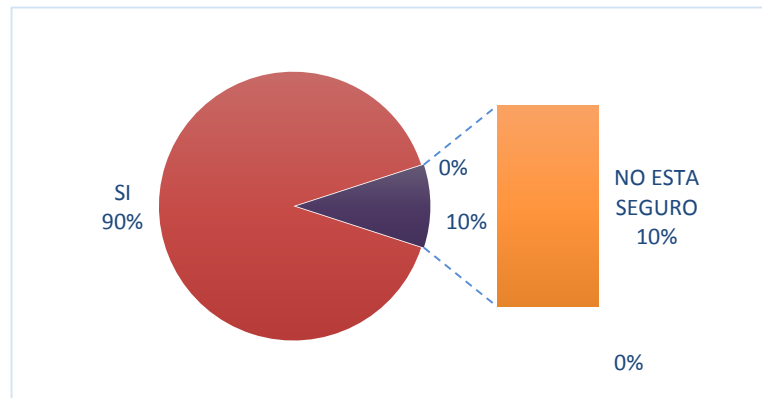
3. **Jorge Ruiz Revilla, Militante Activo Con Discapacidad De La Junta De Personas Con Habilidades Distintas De La Ciudad**, quien manifiesta lo siguiente: Señala estar seguro que no; y si tienen una discapacidad similar a él lo ponen a trabajar en un escritorio contestando llamadas cuando puede hacer mucho más que eso.



**VI.- En cuanto a la pregunta 6: *¿Conociendo la realidad problemática, propondría alguna modificatoria a la ley de personas con discapacidad, o alguna sugerencia para mejorar la aplicación de esta norma?***

Tenemos que:

- 1. Dra. Patricia Baltodano Ruiz, encargada del módulo de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo de la Ciudad de Trujillo,** quien manifiesta lo siguiente: Sugiere es que las exigencias que plante la ley sean mayores y que exista más fiscalizaciones.
- 2. Dr. Juan Antonio Abanto Rodríguez, Coordinador Regional de CONADIS,** quien manifiesta lo siguiente: Considera que la única opción es definir una sanción en caso de incumplimiento de la cuota de empleo.
- 3. Jorge Ruiz Revilla, Militante Activo Con Discapacidad de La Junta de Personas con Habilidades Distintas de la Ciudad de Trujillo,** quién manifestó: Creo que gran parte del problema se solucionaría si existiera más fiscalización y si se otorga al ministerio de trabajo la potestad de poner el alto a los requerimientos que pueden tener indicios discriminatorios.



Ahora bien, en este punto deberé puntualizar los resultados que he obtenido a través de la presente indagación de acuerdo a mis objetivos específicos que son los siguientes: 1) Determinar si las Fichas de Requerimiento de Personal con Discapacidad, que las empresas presentan a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Libertad presentan indicios discriminatorios, 2) Determinar las principales razones porque los empresarios del sector privado no optan por contratar a personas con discapacidad en la ciudad de Trujillo, 3) Determinar qué principios u derechos de la persona con discapacidad se estarían violando. 4) Determinar si la Ley General de la

Persona con Discapacidad – Ley N°29973, presenta alguna falencia para que los empresarios opten por no cumplir.

**En relación al primer objetivo**, respecto a Determinar si las Fichas de Requerimiento de Personal con Discapacidad, que las empresas presentan a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Libertad presentan indicios discriminatorios, se empleó el instrumento de la Guía de Entrevista el cual tuvo como resultado: Las empresas de la ciudad de Trujillo exigen requisitos muy tediosos de que las personas con discapacidad puedan cumplir y a ello sumarle el tema del certificado médico, entonces solicitan una serie de documentos tal cual se ha mostrado en el análisis de los requisitos que se presentan los empresarios al módulo de discapacitados del Mintra en nuestra ciudad.

**En relación al objetivo específico N°2**, respecto a Determinar las principales razones porque los empresarios del sector privado no optan por contratar a personas con discapacidad en la ciudad de Trujillo, se empleó el instrumento de Entrevista el cual tuvo como resultado: Que, las empresas no contratar a personas con discapacidad, porque creen que su deficiencia en alguna habilidad motora será reflejo de improductividad e imposibilidad de poder realizar ciertas funciones, a ello que lo ven más como un gasto que una inversión del capital humano, definitivamente una cruda realidad de exclusión , con falta de respeto, valor, amor por su prójimo y eso a una sociedad llena de prejuicios.

**En relación al objetivo específico N°3**, Determinar qué principios u derechos de la persona con discapacidad se estarían violando, se empleó el instrumento de Entrevista el cual tuvo como resultado: Definitivamente con esta realidad problemática estamos frente a la violación del Derecho al Trabajo, el Derecho a la Igualdad, Derecho a la No discriminación, y también dentro del rama del derecho laboral se está infringiendo el principio protector dado a que no se está haciendo cumplir fehacientemente con los mecanismos jurídicos la protección de este principio que busca eliminar la asimetría que perjudica a la parte más vulnerable de una relación jurídica laboral y todo acto que sea contra los principios laborales.

**En relación al objetivo específico N°4**, Determinar si la Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley N°29973, presenta alguna falencia para que los empresarios opten por no cumplir, se empleó el instrumento de Entrevista el cual tuvo como resultado: Se pudo rescatar que la creación de esta Ley si bien es cierto fue un paso muy importante, pero no avanza más pues los vacíos que esta regulación especial presenta provoca muchas muestras de discriminación laboral por factores de discapacidad, pues no es suficiente el establecer una cuota mínima de posibles trabajadores con alguna discapacidad, sino que necesitamos reforzarnos en el tema de las fiscalizaciones sobre todo a las empresas del sector privado e imponer sanciones ejemplares para marcar un precedente en nuestra sociedad para que así cualquier empresario no se burle de la Ley, pero sobretodo de esa población vulnerable para el tratamiento social que reciben, pues lo decimos una vez más están discapacitados en alguna función propiamente humana de su cuerpo pero no incapacitados de sobre salir en esta triste realidad, pues hay muchas personas con habilidades diferentes dentro de nuestra ciudad y a nivel nacional que han demostrado su gran desempeño, eficacia y valores de los que a muchos peruanos considerados como “normales” les falta desarrollar.

#### IV. DISCUSION

El acto continuo que me corresponde realizar es la discusión de los resultados ya descritos en el acápite anterior y el fundamento del marco teórico planteado.

En el primer capítulo basado en la Discapacidad donde se ha repasado tanto la definición, la regulación en el marco legal nacional e internacional, el tratamiento legal de la Discapacidad en el Perú y su real contexto de lo que significa en nuestra realidad, la Ley General de los Discapacitados- Ley N° 29973, lo cual se ha reafirmado en la construcción de mi marco teórico y con la aplicación de mi instrumento de recolección de datos a los especialistas entrevistados puede discutirse que dicha regulación especial que es el deber ser de la norma no es acorde con nuestra realidad, sin la sociedad trujillana no esta preparada ni tampoco intentar prepararse para aceptar una realidad que es catalogada como inferior y donde por desconocimiento estamos perdiendo grandes aportes de personas con alguna discapacidad pero con mayor habilidad en laguna función mental o corporal, pero que en el Perú como en el mundo aun es una tema por resolver y hacer entender a los ciudadanos que son seres tan igual que todos, que gozan de los mismo derechos y que todo el tiempo han sido limitados, sin embargo pongamos a flor de piel que dicha regulación exclusiva de este sector considerados como vulnerables por el rechazo y discriminación de la sociedad

En el segundo capítulo que narra el Derecho al Trabajo lo cual trabajamos su delimitación conceptual de diferentes autores, la implicancia del derecho del trabajo en las personas con discapacidad a nivel nacional, la discriminación laboral, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, la Discapacidad como factor de discriminación por parte de las empresas particulares, el análisis de indicios discriminatorios en el módulo de discapacidad del Mintra- Sede Trujillo y la Exclusión e Inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo cual se ha reafirmado en la construcción de mi marco teórico y con la aplicación de mi instrumento de recolección de datos a los especialistas entrevistados puede discutirse que la realidad social, jurídica por la cual atraviesan las personas con alguna discapacidad es un menoscabo a sus derechos fundamentales de poder trabajar libremente como lo estipula la Constitución Política del Perú en su artículo 2 inciso 15; y siendo este el mecanismo común de que las personas presten sus servicios a cambio de una remuneración económica que les permita satisfacer sus necesidad personales como familiares, me



atrevo a cuestionar que calidad de vida mínima podrían llevar este sector de la población, si las puertas de la única fuente de trabajo están cerrados en casi un 90% de las empresas privadas, y haciendo memoria como ciudadana

En el tercer capítulo estudiamos el Derecho Comparado revisando no solo la normativa jurídica creada para las personas con discapacidad que tiene Chile, Uruguay, Bolivia y Brasil, con lo que se puede confirmar en el marco teórico que este si bien es cierto son países que forman parte del instrumento internacional que lucha contra la cualquier forma de exclusión u discriminación en contra de las personas con habilidades diferentes, podemos rescatar que lo más importante de estas regulaciones comparadas no es solo crear normas sino de ejecutarlas a cabalidad, donde la principal función del ente encargado es que se sancione a las empresas que no cumplen con sus leyes y que quienes las cumplan lo realicen con sujeción a sus normas establecidas, por ello se ve una sociedad de mentalidad más consciente y la participación activa de este grupo de personas cumpliendo sus labores para poder desarrollarse solos en el día a día.

## V. CONCLUSIONES

- 1.- La Ley General de Personas con Discapacidad- Ley N° 29973, fue creada en el año 2012, con la finalidad de proteger a una parte de la población vulnerable del Perú con algún tipo de discapacidad, en el ámbito laboral donde puedan desarrollarse de manera adecuada, en la sociedad, haciendo prevalecer sus derechos, los mismo que son otorgados sin ninguna distinción por la constitución.
- 2.- Además la Ley N° 29973, promueve la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral, el mismo que se debe dar de manera adecuada, respetando los parámetros de la ley, sin ningún tipo de discriminación.
- 3.- A raíz del estudio se puede concluir también, que la ley de personas con discapacidad carece de varios vacíos legales, como la falta de fiscalización, la flexibilidad que se le otorga a las empresas del sector privado cuando presentan requerimientos discriminatorios para la contratación de personal.
- 4.- Además, de la información recolectada de las personas entrevistadas, podemos decir que la discapacidad es un factor importante para que no sean contratados por las empresas del sector privado, ello sin importar que tan preparados pueden estar los individuos. Esto se debe también al desconocimiento de las personas, ya que en su mayoría de casos como ya lo indicamos anteriormente relacionan mucho el tema de discapacidad con incapacidad laboral.
- 5.- De acuerdo con la comparación y estudio de la legislación internacional, podemos decir que el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad sigue siendo materia de debate, dado que en los países estudiados el Estado busca promover la no discriminación de personas con discapacidad para su contratación en empresas privadas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.- Se recomienda, principalmente a nuestro Estado Peruano prestar más atención a este tema tan delicado concerniente a las personas con discapacidad, ya que son seres humanos con sentimientos y capacidades como cualquiera de nosotros, que también suelen tener personas que dependen de ellas.
- 2.- Se recomienda también a las empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo tomar conciencia sobre la contratación de personas con discapacidad, y de lo necesario que es como individuo su desarrollo integral; lo gratificante que puede llegar a ser el mejorar la calidad de vida a las personas.
- 3.- Del mismo modo se recomiendo a los entes fiscalizadores, cumplir con las fiscalizaciones en las empresas y ser más drásticos con sus exigencias.
- 4.- Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sea también un ente fiscalizador para el cumplimiento de la ley 29973; y pueda por ejemplo poner el alto y sancionar a las empresas que presenten requerimientos personas con discapacidad con indicios discriminatorios.

## VII. REFERENCIAS Y LINKOGRAFICAS

1. BARBRO WERDAL (2014), *NORUEGA Y LA DISCAPACIDAD. La acción afirmativa como elemento de protección de los derechos de las personas con discapacidad.* (Tesis de Postgrado). PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Lima. Perú.
2. Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación* (2° ed.). México: Pearson Educación.
3. Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* (3ra ed.). Colombia.
4. Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa* (2 da ed.). Madrid: La Muralla.
5. Bolaños Salazar 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.* (Tesis de Pregrado). Universidad de San Martín de Porres. Lima. Perú
6. Bueno S., E. (2003). *La investigación científica: Teoría y metodología.* México.
7. CONADIS. (14 de abril de 2014). *Revista de Asesoría Empresarial* . Obtenido de <http://www.asesorempresarial.com/web/novedad.php?id=13189>
8. *DEFENSORIA DEL PUEBLO* . (16 de Marzo de 2016). Obtenido de <http://www.defensoria.gob.pe/blog/que-es-la-cuota-de-empleo-para-las-personas-con-discapacidad/>
9. DISCAPACIDAD, C. N. (14 de abril de 2014). *Revista de ASESORIA EMPRESARIAL.* Obtenido de <http://www.asesorempresarial.com/web/novedad.php?id=13189>
10. *Documento BOE-A-2013-12632.* (03 de Diciembre de 2013). Obtenido de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632)

11. EL PERUANO, Recuperado de <http://www.elperuano.com.pe/noticia-cuota-laboral-trabajadores-discapacidad-37397.asp>
12. García, B. (2009). *Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales. Un enfoque de enseñanzas basadas en proyectos*. México: El Manual Moderno.
13. Garavito Escobar D.M. (2014), *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Colombia.
14. García Ruiz A. S. & Fernández Moreno A., Teoría de la Inclusión Social (2005), *Revista Ciencia de la Salud*. Recuperado de: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56230213>
15. Guzmán Rubio E.M. & Wa Kay Galarza M.I. (2015), *INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: Estudio sobre la Satisfacción Laboral según teoría de Herzberg*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Santiago de Chile. Santiago. Chile.
16. GONZÁLEZ AMUCHASTEGUI J., Autonomía, dignidad y ciudadanía. Una teoría de los derechos humanos. *Revista Javerina Cali*. Recuperado de: <http://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/criteriojuridico/article/viewFile/249/1000>
17. *LEGISLACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL EN CHILE*. (23 de agosto de 2016). Obtenido de <http://186.64.117.180/~avanzain/legislacion-e-inclusion-laboral/>
18. *NACIONES UNIDAS - DERECHOS HUMANOS*. (26 de setiembre de 2014). Obtenido de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/RightToDevelopment.aspx>
19. *MANUAL DE BUENAS PRACTICAS PARA LA INCLUSION LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. (2013). Obtenido de: [http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas\\_practicas\\_inclusion\\_laboral.pdf](http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf)
20. Miguelez, M. M. (2009). Dimensiones Basicas de un Desarrollo Humano Integral . *Revista de la Universidad Bolivariana* , 119-138.
21. *ORGANIZACION MUNDIAL DEL TRABAJO* . (16 de abril de 2011). Obtenido de [http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm) Reynaga Soto J. (16 de enero del 2016) Cuota laboral de trabajadores con discapacidad,

22. ONU. (2013). Personas con discapacidad. Obtenido de Sistema de las Naciones Unidas : <http://onu.org.pe/temas/personas-con-discapacidad/>
23. ORGANIZACION MUNDIAL DEL TRABAJO . (16 de abril de 2011). Obtenido de [http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)
24. Placeres, R., Baldera, I., Barrientos, H. (2009). *Manual para la Elaboración de Tesis y Trabajos de Investigación*. México: Universidad Politécnica Hispano Mexicana.
25. Ramos, C (2014). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Lima: Editorial Grijley.
26. REYNAGA SOTO J. (16 de enero del 2016) Cuota laboral de trabajadores con discapacidad, El Peruano, Recuperado de <http://www.elperuano.com.pe/noticia-cuota-laboral-trabajadores-discapacidad-37397.aspx>
27. Tamara J. (2000). Desde los derechos humanos hasta el derecho al desarrollo en el sistema de las naciones unidas. ¿ Existe un verdadero derecho al desarrollo humano? . *DHIAL (Desarrollo humano e Institucional en America Latina)*, 45.

## **VIII. ANEXOS**

## GUIA DE ENTREVISTA

El presente trabajo de investigación esta netamente relacionada con la discriminación que suele tener las empresas del sector privado en la contratación de personas con discapacidad, que trae como consecuencia la vulneración al derecho al desarrollo integral de esta parte de la población vulnerable, que laboran en dichas empresas. Por lo que este instrumento de recolección de datos, está dirigido a las cabezas de cada institución que suele trabajar directamente con personas que poseen algún tipo de discapacidad, para que en el marco de sus conocimientos respondan las siguientes interrogantes. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración!

☒ **Persona entrevistada:**

☒ **Función:**

☒ **Institución:**

☒ **Experiencia (Años)**

1.- Podría precisar cuál es la labor que desempeña en su institución y cuánto tiempo tiene de experiencia

---

2.- Ud. Tiene conocimiento de que trata de la Ley de Personas con discapacidad 29973

---

3.- Considera que las empresas del sector privado ponen muchas trabas para contratar personas con discapacidad. Cuál cree es el motivo

---

4.- Desde su experiencia, conoce si a nivel local, las empresas del sector privado, logran cumplir con la cuota laboral exigida por Ley.

---

5.- Ud. Cree que si una persona con discapacidad logra conseguir un empleo, la labor encomendadas son adecuadas para ellas

---

6.- Conociendo la realidad problemática, propondría alguna modificatoria a la Ley de Personas con Discapacidad, o alguna sugerencia para mejorar la aplicación de esta norma

---