



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO

“La vulneración del Principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

Carolain Paola Zevallos Valdiviezo de Arenas

ASESOR

Dr. Jaime Chávez Sánchez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2017

Página del jurado

Mg. Israel Ballena, César Augusto
Presidente

Mg. Castro Rodríguez, Liliam Lesly
Secretario

Dr. Chávez Sánchez, Jaime Elider
Vocal

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo incondicional, por siempre creer en mí y ser el soporte que necesito cuando siento desfallecer. A mi pequeño hijo Leonardo por ser la mejor motivación que existe para querer hacer las cosas bien.

Agradecimiento

Agradezco especialmente al Doctor Jaime Elider Chávez Sánchez, asesor de tesis por su valiosa guía y asesoramiento de la misma.

A mis estimados maestros, que a lo largo de mi carrera me transmitieron sus conocimientos.

A mi familia por su apoyo y aliento constante.

Declaración Jurada De Autenticidad

Yo, Carolain Paola Zevallos Valdiviezo de Arenas con DNI N° 47610414, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada, ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no han sido falseados, duplicados ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude, plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 24 de Noviembre del 2017

Carolain Paola Zevallos Valdiviezo de Arenas

DNI N° 47610414

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**La vulneración del principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Abogada. La cual lleva como finalidad analizar el alcance del Estado para que se efectúe a plenitud la inserción social y laboral, en cumplimiento de la Ley N °29973 de la mano del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Así, en conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera: en el primer capítulo se encuentra la aproximación temática, trabajos previos, teorías relacionadas y la formulación del problema; en donde se encontrará el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos.

En el segundo capítulo encontraremos el marco metodológico, donde se sustentará el trabajo de enfoque cualitativo, de tipo de estudio básico, fundamentado en la observación de fenómenos para su posible solución. Finalmente se precisaran los resultados en el cual podremos desarrollar las conclusiones y sugerencias, todo ellos sustentado con material bibliográfico y las demostraciones contenidas en los anexos de este trabajo de investigación.

La Autora.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada De Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
Aproximación Temática	2
Trabajos Previos	8
Teorías relacionadas al tema	18
Formulación del problema	399
Justificación del estudio	399
Objetivo	411
Supuestos Jurídicos	43
II. MÉTODO	46
2.1 Tipo de Investigación	47
2.2 Diseño de investigación	49
2.3 Caracterización de Sujetos	51
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	53
2.5 Métodos de Análisis de Datos	566
2.6 Tratamiento de la información: unidades temáticas; categorización	600
2.7 Aspectos Éticos	622
III. RESULTADOS	645

IV. DISCUSIÓN	82
V. CONCLUSIÓN	85
VI. RECOMENDACIONES	88
VII. REFERENCIAS	90
ANEXOS	98
✓ Instrumentos	99
✓ Matriz de consistencia	140

RESUMEN

La presente investigación aborda aspectos teóricos, objeto de explicar las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad y las medidas que adopta el Estado para un adecuado control respecto al cumplimiento de la legislación y Políticas Públicas existentes con relación a la Inclusión Laboral de personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad en edad laboral deben afrontar muchas dificultades para conseguir acceso a un puesto de trabajo y se ven afectados por patrones de discriminación como encontrarse en una situación de desempleo, los prejuicios respecto a su productividad y desenvolverse en un adecuado ambiente laboral. Por ello es pertinente determinar si realmente existe una integración laboral de las personas con discapacidad que cuentan con un perfil laboral en las Instituciones Públicas y Privadas existentes.

Es por ello, que al no existir una tutela efectiva del cumplimiento a cabalidad de las normas de inclusión para las personas con discapacidad surgen que éstas sean discriminadas socialmente, culturalmente, laboralmente, etc. Cayendo este grupo social en el mayor porcentaje de personas que viven en situación de pobreza en el Perú.

Palabras Clave:

Inclusión Laboral, Persona con Discapacidad, Discriminación

ABSTRACT

The present research deals with theoretical aspects, the object of explaining the policies of labor insertion of people with disabilities and the measures adopted by the State for an adequate control regarding the compliance with the legislation and existing Public Policies in relation to the Labor Inclusion of persons with disabilities .

People with disabilities of working age face many difficulties in gaining access to a job and are affected by patterns of discrimination such as being unemployed, biases about their productivity and working in an appropriate work environment. It is therefore pertinent to determine whether there is actually a labor integration of people with disabilities who have a job profile in existing Public and Private Institutions.

This is why, since there is no effective protection of compliance with the norms of inclusion for people with disabilities, they arise that they are discriminated against socially, culturally, labor, etc. Falling this social group in the largest percentage of people living in poverty in Peru.

Keywords:

Labor Inclusion, Person with Disabilities, Discrimination

I. INTRODUCCIÓN

Aproximación Temática

La presente investigación tiene como finalidad investigar los parámetros existentes bajo los que se busca incluir laboralmente a las personas con discapacidad en el Perú, puesto que, uno de los problemas que se viene enfrentando a escala internacional a lo largo de estos últimos años, es la escasez de espacios laborales para las personas que se encuentran en condiciones, disposición y edad de acceder al mercado laboral. Tal contexto se conoce como desempleo y es determinada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la porción de la población activa que no tiene un centro de labores, sin embargo se encuentra en la búsqueda de un trabajo debido a que se encuentra disponible para ejercerlo.

Por ello, debemos partir señalando la definición de lo que es el derecho al trabajo. Según el observatorio de Derechos económicos, sociales y culturales (DESC) (2013, párr.3), el Derecho al trabajo es aquel derecho fundamental inherente al ser humano mediante el cual toda persona tiene derecho a trabajar, a la libre elección del trabajo, a desempeñar su trabajo en ambientes óptimos y cómodos de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, con igualdad salarial, una remuneración digna, protección social y derecho a sindicación.

El derecho al trabajo es reconocido en normas fundamentales de derechos humanos como son la Declaración Universal de derechos Humanos, así como también es reconocida en nuestra Constitución Política, la cual en su Artículo 2º señala que: “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley”. Enfrascándonos en los derechos laborales de las personas con discapacidad, el Estado peruano suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad el 30 de marzo de 2007, entrando en vigencia el 3 de mayo de 2007. Señalando su Art. 1: El propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades

fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

Ahora bien, debemos determinar quiénes son aquellas personas que el estado reconoce como discapacitada. Según el Art. 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973 establece que:

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

Así mismo, se debe tener en cuenta que las discapacidades no se sufren, ni se padecen. Se tienen. Por ende no se colabora con las personas con discapacidad con un sentimiento de compasión, sino por el contrario reconociendo que las discapacidades forman parte de la complejidad de lo humano, y que para una igualdad de oportunidades es necesario crear condiciones de equidad.

Sin embargo, a pesar de existir una normatividad clara respecto a la contratación de personas con discapacidad, la pregunta es si se respeta dichas normas y las personas con discapacidad no son discriminadas ni excluidas laboralmente. Pues el Reglamento de la Ley N° 29973 señala entre las principales obligaciones que se debe cumplir, cubrir la cuota de empleo para trabajadores con discapacidad (3%) en el caso de empresas privadas que cuentan con 50 o más trabajadores.

Como se puede observar son normas que si bien están legisladas no son llevadas a la realidad puesto que la población ocupada de personas con discapacidad trabaja en lugares en donde el número de trabajadores radica de 1 a 5. Existiendo la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) para velar por los derechos de igualdad laboral para las personas con discapacidad supervisando la información declarada en las planillas electrónicas de las empresas.

Como lo demuestra el estudio “Tendencias Mundiales del Empleo 2014” informado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cifra de hombres sin empleo en el mundo para el año 2013 se ubicó en aproximadamente 202 millones, teniendo como finalidad la sugerencia de inserción de estrategias para generar empleos formales, que además promuevan el incremento económico global. Afectando indirectamente al grupo de personas con discapacidad, puesto que son las que tienen mayor probabilidad de pobreza debido a que las tasas de desempleo son mucho más altas que las personas sin discapacidad y sus ingresos son menores por el trabajo que desempeñan, debido a diversos factores entre los que se encuentran la falta de acceso a la educación, a la capacitación profesional y la mentalidad en el sector empresarial y social que una persona con discapacidad no puede desempeñar adecuadamente un trabajo, y al realizarlo, no lo hace con la misma calidad de quien no tiene discapacidad. De esta forma se crea el vínculo entre discapacidad y pobreza, en donde discapacidad puede aumentar el riesgo de pobreza y la pobreza al mismo tiempo puede aumentar el riesgo de discapacidad.

En el Perú, así como en muchos países del mundo, los índices de desempleo de la población comparada con las cifras de desempleo del grupo de personas con discapacidad tienen una clara desproporción. Pues, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en un estudio realizado al primer trimestre del año 2016 señaló que el desempleo se situó en 7.2%, su mayor nivel desde mediados del 2012, El cual afectó mayormente a mujeres (8.6%) a la población de menos de 25 años (15.7%) y a los que tienen educación superior universitaria (9%).

“En cuanto a la evolución de la tasa de desempleo, la tasa de desempleo se ubicó en 7.2% en este trimestre, se estiman en 370 mil 500 personas, los que estarían buscando trabajo de manera activa”, precisó Aníbal Sánchez, jefe del INEI. Por otro lado, en concordancia con el informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática, la SEMANAeconómica.com (2015, párr. 4) señala que, “el 25% de personas con discapacidad en el país vive en situación de pobreza. En el detalle

por regiones, en la sierra radica el mayor porcentaje, siendo este ascendente a 34.2%, en la selva el porcentaje asciende a 28%, seguido de la costa con un porcentaje de 19.7%, y Lima Metropolitana tiene el porcentaje de 14.7%”.

En el mismo contexto, la SEMANAeconómica.com (2015, párr. 5) indica que:

[...] El informe mostró que del total personas con discapacidad que pertenecen a la PEA, el 32.4% son trabajadores no calificados, en tanto que el 24.9% son trabajadores agropecuarios calificados, seguidos de los comerciantes y vendedores con el 9.9%, obreros de manufactura y minas con el 8.5%, vendedores ambulantes con el 5.7% y trabajadores calificados de servicios personales con el 3.6%, entre otros.

Con la finalidad de incentivar la inclusión laboral de grupo social en el que se encuentran las personas con discapacidad, el Estado ha desarrollado distintas estrategias y leyes en las cuales se busca promover el desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica; tal como lo establece el Art. 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973.

Según Eguiguren (como se citó en Quiñones, S. y Rodríguez, C. s/f, p.2) establece que, desde un enfoque constitucional, la igualdad debe ser examinada en dos ámbitos: primero, como un principio rector de un Estado de Derecho, y segundo, como un derecho exigible inherente al ser humano.

Bajo la premisa del párrafo anterior, Pérez (como se citó en Quiñones, S. y Rodríguez, C. s/f, p.2) indica que, El principio de igualdad constituye en sí un objetivo de la sociedad así como un requerimiento en el transcurso de la creación y contenido de la normatividad. Además señala que la igualdad como derecho fundamental tiende a proteger una situación de status subjetivo, es decir, la garantía de equilibrio de trato y la de no discriminación.

Ahora bien, partamos desde el surgimiento de la igualdad como garantía; nace desde el triunfo de la revolución francesa y con ésta el comienzo del Estado burgués liberal a fines del siglo XVIII pues surge como un respaldo favoreciendo al ciudadano frente al abuso del Estado. Este respaldo se refería a expresiones específicas y requerimientos de actuación que están dentro de la “igualdad ante la ley”.

En la etapa del Estado Social de Derecho, la noción de igualdad fue pensada como una norma que debe ser acatada por los particulares, es decir, en aquellas relaciones en las que se basa poder la subordinación, tal como se observa en las relaciones laborales. En este contexto nace la “igualdad de trato”.

Por último, el derecho a la igualdad, en su fase de evolución jurídica es sometido a un cambio de dirección surgiendo como consecuencia la noción de “igualdad de oportunidades”, cuyo fin es disminuir la desigualdad sustancial o material de ciertos grupos de ciudadanos. Bajo esta óptica, el Estado acoge estrategias políticas en favor de los afectados, aun cuando la desigualdad ya esté legalmente prescrita.

En conclusión, cuando se habla de “igualdad ante la ley” se refiere a una obligación por parte del Estado al respeto de la igualdad en todos sus aspectos, tanto en la creación y en la aplicación de la norma. Mientras que, la “igualdad de trato” va dirigido para los particulares, el cual deben someterse al mandato del respeto a la igualdad en las diversas esferas que su facultad le permita, puesto que se trata de una obligación.

Por último, la “igualdad de oportunidades” admite la intervención estatal a través de acciones positivas para restablecer situaciones de desigualdad arraigadas que afectan a determinados colectivos. Justamente, respecto al colectivo de personas con discapacidad, a través del tiempo ha sufrido muchas dificultades para llegar a su introducción en el ámbito laboral, no solo por su las limitaciones en cuanto al desarrollo de sus habilidades y capacidades, sino, por las preocupaciones respecto a su desempeño laboral.

Ugaz (como se citó en Quiñones, S. y Rodríguez, C. s/f, p.3) sostiene que, la exclusión laboral de las personas con discapacidad es generada fundamentalmente por dos elementos la primera, el bajo rendimiento académico y de recursos económicos y segundo, por la separación y discriminación ocupacional que se ejecuta debido a la desvalorización social que se atribuye a este colectivo.

Según las cifras proporcionadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011, p.8) señala que, aproximadamente 785 millones de personas vive con algún tipo de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental, lo que constituye el 10% de la población mundial, siguiendo estas cifras en aumento constituyendo una de las realidades menos visibles para las políticas públicas.

Aplicado al caso peruano es oportuno mencionar que en octubre del 2012 se llevó a cabo la “Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad” realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). Con resultado de dicha encuesta, el documento resalta que existen 1 575 402 personas con discapacidad, equivalente al 5,2 % de la población peruana.

Al analizar la encuesta se puede notar que la mayoría de población con alguna discapacidad trabaja en establecimientos cuyo tamaño fluctúa entre 1 y 5 trabajadores; apunte que resulta importante para ayudar a delimitar el ámbito de aplicación de determinados deberes en el esfera laboral interpuestas por el Reglamento, tal como es el caso del cumplimiento de la cuota de empleo. Pues solo el 6,5% del total de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada trabaja en empresas con 51 o más trabajadores. Al no existir oportunidades laborales para las personas con discapacidad, éstas se encuentran en un estado de inactividad por la falta de oportunidades; así mismo, el porcentaje de la PEA ocupada con alguna

discapacidad laboral como empleados y obreros dependientes con un sueldo de s/. 750, menor a la remuneración mínima vital, laborando en condiciones que no son las mejores ni adecuadas en relación a su discapacidad.

Trabajos Previos

En la presente investigación es pertinente puntualizar las investigaciones llevadas a cabo anteriormente con referencia al tema que se aborda, para ello se mencionará antecedentes nacionales o trabajos previos nacionales; y posterior a ello se procederá con los antecedentes internacionales o trabajos previos extranjeros.

Según Tamayo, M. (2003), se hace referencia a trabajos previos a la recapitulación conceptual de las investigaciones anteriores que abordaron el tema que se va a tratar, cuyo fin atiende a establecer el enfoque que se optará en la investigación que se proyecta (p. 146).

Trabajos Previos a Nivel Nacional

Rojas, E. (2015), en su tesis “Casos De Discriminación Por Discapacidad En La Marina De Guerra Del Perú Durante El Año 2014”, concluye:

Existen incongruencias de forma en el Reglamento que regula al personal efectivo de la Marina de Guerra del Perú lo cual conlleva a su incumplimiento pues no se da una correcta interpretación debido a que no tiene en cuenta a aquellas personas con discapacidad que forman parte del personal efectivo ya que deben cumplir sus horas y labores diarias mientras que se encuentren en actividad, sin embargo no se encuentran ubicados en puestos acorde a sus capacidades, ni teniendo en cuenta sus limitaciones como debe ser en atención a sus derechos.

Según Rojas (2015), La existencia de incongruencia teóricas en las personas a cargo del personal de la Marina de Guerra del Perú que realizan funciones administrativas, ya no tienen en cuenta las diferentes teorías en relación a los

derecho que poseen las personas con discapacidad, que cumplen funciones dentro del personal de la Marina de Guerra del Perú en su condición de discapacitados, así como al no asignarles funciones acorde a sus posibilidades y capacidades; y brindándoles las condiciones necesarias para un desempeño adecuado en el área en que deban cumplir sus funciones como personal militar.

Legua, C (2013), en su tesis “La Reubicación Del Trabajador Por Accidente De Trabajo Y Enfermedad Profesional: Naturaleza Jurídica, Su Impacto Sobre Las Facultades Empresariales De Extinción Del Contrato De Trabajo Y Alcances Sobre La Exigibilidad Del Derecho”, concluye:

Ante la figura de un accidente laboral el trabajador afectado tiene derecho a ser reubicado ya que su discapacidad o enfermedad presentada surge para el empleado el problema que tanto el resarcimiento como la asistencia que se le brindó es insuficiente y se identifica como la “tercera etapa” en relación a los riesgos laborales que es enmarcado en la evolución del Derecho del Trabajador.

La primera etapa la conforman las normas que buscan garantizar resarcir el daño producido debido al infortunio, pues enfatiza la obligación del empleador mediante la empresa aseguradora contratada indemnizar al empleado para de esta forma afrontar su responsabilidad civil. En la segunda etapa, la normativa busca prevenir tanto los accidentes como las enfermedades laborales, elaborando normas preventivas que sean supervisadas. En la tercera etapa de evolución, se hace evidente que la indemnización y la asistencia que se le brindó al empleado no es suficiente para afrontar las secuelas que surgen del accidente o la enfermedad laboral.

Buscando de esta forma prevenir la exclusión del trabajador perjudicado, tratando de la forma más viable su estabilidad en el ámbito laboral, teniendo en cuenta su estado como ciudadano ya que existe mucha arbitrariedad social respecto al tema. Por ello, existe un punto de vista preventivo respecto a los riesgos laborales, en

unión con las medidas de las personas con discapacidad, se propone la reubicación como medida alternativa para lograr dicho fin.

Según Legua (2013), Como bien establece el autor cuando una persona sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional que lo deja incapacitado de poder desarrollar ciertas actividades se debe proceder a una reubicación del trabajador, sin embargo el resarcimiento y la asistencia que se le brinda son insuficientes para afrontar las consecuencias de dicho accidente o enfermedad ocupacional. Por consiguiente se busca evitar la exclusión social del trabajo afectado, tratando que no se vea afectada su permanencia en el ámbito laboral. De tal forma que es importante la prevención de riesgos profesionales, en concordancia con las medidas de promoción de las personas con discapacidad mediante una reubicación como mecanismo para lograr dichos fines.

Pinto, S. (2016), en su tesis “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú”, concluye:

Han sufrido de discriminación las personas con discapacidad al ser colocadas en lugares poco accesibles, haciendo dificultoso su acceso al centro de labores, sin rampas para los trabajadores en sillas de ruedas. En su mayoría son objeto de trato poco adecuado y de atención no preferente, y a veces, simplemente, hasta se les ignora.

Los derechos de las personas con discapacidad están considerados en la base de prácticas de participación e inclusión, igualdad, no discriminación. En el ambiente de trabajo estas prácticas deben estar contempladas en todos los planes, programas, proyectos y actividades de las instituciones.

Según Pinto (2016), Las personas con discapacidad que trabajan en una determinada institución deberían recibir una capacitación adecuada para que

puedan afrontar de forma exitosa las vicisitudes que se les puedan presentar mientras realizan sus labores, evitando de esta forma, actos discriminatorios que los puedan afectar emocionalmente.

Por otra parte, los empleadores deben comprender y aceptar que la persona con discapacidad también tiene derecho a un trabajo digno y en un ambiente adecuado, sin exclusión y con acceso a un salario acorde al mercado que les ayude a mejorar su calidad de vida y los a sentirse incluidos socialmente.

Maldonado, S. (2004), en su tesis “Trabajo Y Discapacidad En El Perú”, concluye: Después de una revisión exhaustiva de la realidad respecto al empleo de las personas discapacitadas y el empeño por parte del Estado y la sociedad para solucionar esta problemática, aún no se logra avances significativos en ese sentido debido a la dilación con la que se dan. Diversos funcionarios vienen realizando aportes dentro del sector público con la finalidad de revertir la situación actual, se encuentra con una pared de indiferencia y con la realidad de la escasez de recursos. Ante la evidente falta de voluntad política, los avances por parte de Estado son paupérrimos.

Muy aparte del Estado, existen numerosas organizaciones de personas con discapacidad y también formado por la sociedad civil y vienen trabajando con el propósito de invertir esta situación. A pesar de existir tropiezos en el camino y la lucha con la escases de recurso, se están logrando avances significativos. La contraparte de esta situación es el menoscabo del capital social, frente a la desconfianza y el recelo que presenta la sociedad, genera que las personas con discapacidad sean los únicos perjudicados.

Según Maldonado (2004), La forma en el que el Estado afronta las políticas para incluir laboralmente a las personas con discapacidad es lento ya los avances se van dando de a poco. Puesto que los esfuerzos que se pueden dar por parte de algunos

funcionarios se ven truncados por la indiferencia de la sociedad y la escasez de recursos por parte del Estado.

A pesar de los esfuerzos mostrados por las personas con discapacidad y de asociaciones civiles, no se puede lograr un avance significativo debido a la poca educación social que se recibe respecto a cómo podemos ayudar y brindar oportunidades a las personas con discapacidad, así mismo brindar ambientes adecuados para un correcto desenvolvimiento de éstas.

Huamaní, E. (2014), en su tesis "Integración Laboral De Personas Con Discapacidad En El Sistema Laboral De La Localidad De Huancavelica Durante El Año 2012", concluye:

Las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo en los obstáculos y condiciones limitativas que en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a la plena participación.

Esta investigación tuvo como propósito conocer que las personas que padecen discapacidad con perfil laboral han tenido una restringida integración laboral en las Instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012, así mismo se identificaron factores que intervienen para el acceso a un puesto de trabajo de este colectivo de personas.

Según Huamaní (2014), Muy al margen que las personas con discapacidad presentan una serie de dificultades personales deben enfrentarse a las limitaciones que presenta la sociedad, puesto que basado en estereotipos truncan las posibilidades de que las personas con discapacidad puedan acceder a un puesto laboral y desenvolverse de manera satisfactoria en éste. No alcanza con que exista una legislación al respecto sino que se lleve a cabo de manera efectiva para que las

personas con discapacidad sean incluidas laboral y socialmente, mejorando de esta forma su estilo de vida y brindándole a su vez una mejor calidad de vida.

Trabajos Previos a Nivel Internacional

Garavito, D. (2014), en su tesis “La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”, concluye:

En términos de la categoría concepción de discapacidad, se evidencia una marcada tendencia por conceptos propios del modelo médico o rehabilitador, seguidos por aquellos que tienen una visión más ecológica como los pertenecientes al modelo biopsicosocial.

En relación con la categoría emergente del estudio denominada terminología población objetivo, se establece una estrecha relación entre ésta y las concepciones de discapacidad evidenciadas, además de una evolución acorde entre los mismos ya que en la medida en que las concepciones abordan la discapacidad más allá de una situación que recae sobre el individuo, el lenguaje implementado se transforma.

Según Garavito (2014), Existe una estrecha relación entre la discapacidad y la pobreza debido a que las personas con discapacidad no tienen acceso a un trabajo bien remunerado por ende ello afecta directamente a su economía, sumiendo a esta persona y su familia en un estado de pobreza. Por parte del Estado no basta con generar políticas de inclusión sino, velar por que se cumplan y las personas con discapacidad tengan acceso a servicios y oportunidades que les brinden un ambiente adecuado para vivir y desarrollarse laboralmente, además de una buena calidad de vida.

Cendrero, L. (2017), en su tesis “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, concluye:

La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral desde la definición de un marco normativo de referencia, el paradigma normativo, y en la delimitación conceptual de un nuevo espacio jurídico, “el ámbito laboral”. He intentado desarrollar en los capítulos precedentes.

El “paradigma normativo”, es una construcción teórica que permite clasificar el sistema jurídico, o los sistemas jurídicos, en estudio según su compromiso con la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación. El “ámbito laboral”, sin embargo, es un espacio jurídico configurado por las cuestiones o problemas relacionados con la actividad laboral, en el que tienen que desplegar su eficacia las normas jurídicas de protección contra la discriminación de las personas con discapacidad.

Según Cendrero (2017), Mejorar el sistema normativo ayudará a que se brinde una debida protección antidiscriminatoria a las personas con discapacidad. Además de ello en el ámbito laboral se presentan deficiencias en aspectos como el empleo, el acceso a este, la salud y seguridad del empleado.

Por ello tanto instituciones públicas como privadas deben velar por brindar un ambiente adecuado a sus colaboradores y si ellos cuentan con una discapacidad brindarles las facilidades pertinentes para que se sientan cómodos y se desenvuelvan con comodidad, para beneficio de ellos y de la institución.

Jaramillo, J. (2013), en su tesis “La estabilidad laboral del trabajador incapacitado temporalmente”, concluye:

La reinstalación o reserva del puesto de trabajo surge cuando se extingue la incapacidad temporal, es decir cuando se da de alta al trabajador que recupera su estado de salud. Desde este momento nace la obligación de no despedir al trabajador recuperado lo que implica que desde la expedición de la incapacidad médica hasta su levantamiento, no existe precepto que conmine al empleador a

mantener el vínculo laboral. Por tanto emerge la ausencia de norma que al trabajador incapacitado temporalmente del despido discriminatorio.

La situación que protege la incapacidad temporal es la recuperación de la salud tendiente a que la capacidad laboral retorne al trabajador; es el núcleo esencial del derecho a la estabilidad laboral del trabajador incapacitado, lo que puede denominarse como fuero de incapacidad. De allí la necesidad establecer la incapacidad como causal de suspensión del contrato de trabajo.

Según Jaramillo (2014), Cuando un trabajador sufre una incapacidad laboral producto de un accidente ocupacional y se reincorpora a su puesto se da una reinstalación laboral, naciendo la obligación para el empleador de no despedir al trabajador. Por ello desde que se incapacita hasta su recuperación, debiendo existir una protección de su puesto laboral, sin embargo al darse esta figura y el empleador al notar la ausencia de un trabajador y la disminución de su producción incurre en un despido discriminatorio. Catalogar al trabajador en situación de debilidad manifiesta incurre en una inestabilidad laboral debido a su incapacidad.

Catalán, M. (2008), en su tesis “La Discriminación Contra Las Personas Discapacitadas Visuales”, concluye:

Al hablar de desarrollo de los países no sólo nos referimos a equilibrios macroeconómicos, sino que debemos tomar en cuenta también, factores como la equidad, la protección al medio ambiente, el respeto a los derechos humanos y la igualdad de todos los grupos de la sociedad.

Esto claramente incluye la igualdad de oportunidades para los discapacitados, la que el Estado a partir de sus organismos debe asegurar.

Un Estado que no cumple con estos imperativos, no está cumpliendo con su rol específico, y por lo tanto es un Estado que ejerce violencia contra uno de sus

miembros, que en el caso en estudio es la discriminación contra las personas con algún grado de discapacidad y en particular con la discapacidad visual. Esta violencia se manifiesta en primer lugar en que el Estado de Chile, ha suscrito distintos instrumentos internacionales relativos a la discapacidad, sin embargo, no ha dado cumplimiento a las obligaciones que emanan de dichos instrumentos. Como hemos constatado durante el desarrollo de esta investigación, no ha cumplido ni con la dictación de una legislación apropiada ni con la dictación e implementación de políticas públicas destinadas a ese fin.

Según Catalán (2008), Para lograr el desarrollo de un país no solo se debe encontrar equilibrios económicos sino también otros aspectos como son el respeto por los derechos humanos y la igualdad de todos los grupos sociales.

Encontrándose en este grupo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y es obligación del Estado garantizar ésta. Dictando una legislación apropiada y que al mismo tiempo se implementen las políticas públicas destinadas a este sector, pues es imperante dar prioridad a las personas con discapacidad ya que muchos de ellos no pueden valerse por sí mismos ni generar un ingreso que los ayude a sobrevivir económicamente.

Vidal, R., Cornejo, C. y Arroyo, L. (2013), en su tesis “La Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad Intelectual En Chile”, concluye:

El sistema institucional chileno no logra responder adecuadamente a las demandas de las personas con discapacidad intelectual en el acceso y permanencia en el trabajo competitivo, lo que se evidencia en el documento de la Situación de Formación Laboral en Educación Especial, realizado por el CEAS Ltda. (2002) ya hace una década.

Actualmente, no existen políticas de estado efectivas y se evidencia falta de oportunidades formativas que conduzcan a los jóvenes a formarse óptimamente

para abordar el proceso de transición a la vida laboral y la responsabilidad como adulto participante de la sociedad civil chilena.

Por tanto, es de vital importancia la puesta en marcha de medidas en profundidad y políticas públicas específicas para la población juvenil de personas con discapacidad intelectual.

Según Vidal, Cornejo y Arroyo (2013), El sistema institucional chileno no logra garantizar el acceso y permanencia en el trabajo competitivo a las personas con discapacidad intelectual porque no existen políticas públicas efectivas y no hay oportunidades formativas que conduzcan a las personas a una adecuada formación para cuando se desarrollen laboralmente y tengan una vida como adultos participando activamente en la sociedad, por ello es vital poder capacitar y brindar las oportunidades a las personas con discapacidad intelectual para que estas se desenvuelvan cómodamente en el trabajo a pesar de su discapacidad.

Teorías relacionadas al tema

El contexto del empleo en el Perú actualmente es una realidad preocupante. Debido a que para los peruanos cada día es más complicado acceder a un empleo que genere ingresos acorde al mercado, forjando de esta forma una economía estable para satisfacer sus necesidades primordiales. Por el contrario, en los últimos 20 años ha ido en aumento el número de trabajadores en condición de sub empleados; con empleos inestables, niveles salariales paupérrimos, viendo inaccesibles la seguridad social y en labores de baja productividad. Existiendo contrariedad en el área que se desempeñan con el nivel de calificación alcanzado.

Baja esa premisa, las condiciones de empleo de las personas con discapacidad son en extremo peores. Prueba de ello son las estadísticas que muestran que los índices de la tasa de desempleo de las personas con discapacidad fluctúa en casi el doble de la tasa de desempleo general, alcanzando el 18.1% en el caso de Lima Metropolitana. Sin embargo, más allá de la gravedad del indicador, la tasa de población con discapacidad que se encuentra en estado de inactividad es una proporción mucho más elevada. Según las estadísticas disponibles en el caso sólo de Lima Metropolitana, es de 76% el porcentaje que corresponde a la población con discapacidad en edad de trabajar que se encuentra en la condición de inactividad.

Estos elevados índices de exclusión laboral que enfrentan las personas con discapacidad no solo es el único ámbito en el que se enfrentan a exclusión ya que enfrentan elevados índices de exclusión en el ámbito social. Muy indiferentemente de la explicación de eficiencia que suele proyectarse como explicación para los altos índices de desempleo de este sector de la población, es evidente detrás de estos altos índices don el producto de la existencia de mecanismos de exclusión y marginación social establecidos de forma implícita.

Es trascendental partir desde el punto central del análisis estadístico donde se puede encontrar que la situación de inactividad laboral de las personas con

discapacidad no radica en la falta de conocimientos o en la carencia de alguna función básica que impida su desempeño laboral, sino por el contrario, su situación de desempleo reside en los estereotipos creados por la sociedad estableciendo de esta forma patrones de exclusión y discriminación que son asociados a la existencia de una discapacidad.

Existen vínculos complicados entre la exclusión social y la discapacidad debido a que donde los procesos de exclusión son agudos e incansables la posibilidad existente para éstas personas menos afortunadas de la sociedad de tener una discapacidad es elevado, como es el caso de la personas que pese a tener un trabajo, éste es mal remunerado debido a no tener una adecuada educación y encontrarse poco calificados para un puesto laboral. Consecuencia de esto al tener familia y no alcanzar el sueldo, estas caen en desnutrición y posteriormente al procrear estas criaturas tienen una mayor probabilidad de nacer con una discapacidad.

Otro escenario es aquellas personas que no están calificadas para desarrollar trabajo requeridos por el mercado laboral, se ven en la necesidad de proveer a su familia exponiendo sus vidas al realizar actividades extremadamente riesgosas vendiendo su fuerza para llevar el sustento a su hogar, como por ejemplo, los trabajadores de construcción informal o de minería artesanal que al no contar con las medidas necesarias para brindarles seguridad pueden sufrir algún accidente que los deje discapacitados.

De la misma forma, las personas con discapacidad pueden verse excluidas cuando, como consecuencia de un Estado incompetente, incapaz de proveerles condiciones básicas para su rehabilitación y posterior inserción en la sociedad, por el contrario estas personas terminan siendo postergados de procesos que podrían hacer cambios significativos en su entorno, bienestar y calidad de vida. Demostrando de esta forma, que existe un vínculo entre la discapacidad y la exclusión social debido a que la exclusión social que deriva de la presencia de una discapacidad denota el

fracaso de los arreglos sociales sobre los que se cimienta nuestra sociedad, que debe garantizar un nivel de vida decente por medio del acceso a un empleo adecuado para quienes padecen de alguna función esencial. Por el contrario, la marginación y la indiferencia son la respuesta que les brinda la sociedad a este grupo de personas, excluyéndolos de los medios que necesitan para realizar su vida cotidiana.

Teoría de la Inserción Laboral

Esta teoría se fundamenta en el acompañamiento a personas que están en un ambiente de exclusión social y tiene como objetivo que estas puedan integrarse al mercado profesional compitiendo por la integración de la persona con diversidad que posee competencias determinadas afines a los requerimientos del mercado de trabajo, admitiéndosele en la esfera económica de la sociedad y de esa forma desenvolverse de manera satisfactoria en los campos de actuación social , político , cultural , entre otros de manera beneficiosa , de tal modo podrá acceder a bienes socio económicos emocionales a partir de un módulo formativo educativo que lo independice como una persona conformándolo como parte del capital humano en las instituciones de educación universitaria (Zandomeni , 2006, p.33).

La inserción laboral busca sobrellevar la doble exclusión o debilidad socio laboral, originalmente se empleó el término para describir a la población joven en el proceso de transformación a la vida adulta, posteriormente se sistematizó su acepción a los colectivos de jóvenes y en la actualidad se circunscribe los grupos anteriores conjuntamente a los adultos en condición de vulnerabilidad social (Salvá, 2008, p.54). Mientras que para Jiménez (2009, p.25) este concepto representa a los diversos momentos y procesos mediante los cuales los profesionales egresados se incorporan al mercado de trabajo.

A su vez Albornoz (2009, p.154) lo cataloga como el proceso variado de disímiles actividades enfocadas a la consecución y mantenimiento del empleo; por su parte

(Mayor, 2011, p.87) menciona dos aspectos principales de la noción; el primero es la inserción socio – laboral en el que indica que el propio define la totalidad de mecanismos socio educativos que refuerzan el avance madurativo de un menor y lo direcciona a su independencia; la segunda noción vincula a la población socialmente comprendida en entorno de riesgo o de exclusión.

La representa como un proceso preparatorio productor de estructuras madurativas que viabilizan un progreso normalizado en sociedad, debiendo incidir en mayor grado en la población vulnerable y no en la ya considerada excluida.

Tomando en consideración las teorías anteriores es fundamental señalar el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013 (Decreto 536/2008) de fecha 30 de Diciembre 2009. En ella la inserción laboral compete uno de los caudales de integración y reconocimiento social de las personas con discapacidad, manifestando al desarrollo de selección o la adaptación a cupos de trabajo, como los trascendentales desafíos que consiguen afrontar las entidades educativas al momento de incorporar laboralmente a una persona discapacitada, por lo que se necesita acciones integradoras específicas para erradicar toda expresión de discriminación.

Consistentemente con las accesos de integración y reconcomiendo la Constitución Venezolana, instituye a partir de su exposición de motivos , la garantía de la autonomía funcional de los seres humanos con necesidades especiales , consagrando la igualdad de derechos para todas las personas , sin algún tipo de discriminación, fundamentando imparcialmente e inclusivamente a aquellas personas con impedimento físico, de ese modo el cuerpo constitucional señala en su capítulo V , referido a los derechos sociales y de las familias en su artículo 81 , que toda persona en condición de discapacidad o con alguna necesidad especial tiene derecho al desarrollo pleno e independiente de sus capacidades para vivir y auto sustentarse.

Los Ministerios competentes en materia laboral, educación y deportes están enfocados a la inserción y re inserción laboral incorporando a aquellas personas que se encuentran en situación de exclusión en las instituciones universitarias en donde cumplirá una jornada de trabajo o prestara sus servicios de acuerdo a sus competencias y capacidades.

Desde la configuración de esta investigación la inserción laboral reside en añadir a una persona en situación de exclusión a la institución de educación universitaria en donde desempeñará trabajos y prestara servicios de acuerdo a sus capacidades y perfil personal y demás cualidades bajo la supervisión de un gerente académico , de ese modo el proceso comprende una serie de acciones dirigidas a la integración a un puesto laboral en el que la función se realiza bajo condiciones equitativas de todo lo que implica una labor remunerada respecto a otros trabajadores sin discapacidad.

Dimensiones Básicas de la Inserción Laboral

A partir de que la inserción laboral de las personas con discapacidad tiene diferentes lineamientos, se realizó un esfuerzo por dimensionar esta categoría de estudio, comprendida como un fenómeno o proceso, al igual que un resultado que se anhela alcanzar. De tal modo se traza tres dimensiones a razón de Gordachevich (2005, p.23) así se tiene que la instrucción constituye un factor prioritario del mencionado proceso de inserción, el cual es examinado a la luz de la necesidad de cimentar capacidades tanto para la persona que elige por el cargo como para el contratante y su equipo. Estas capacidades corresponden proveer el alcance laboral y fortalecimiento institucional, así como abrir la puerta al proceso de adaptación al cargo o puesto de trabajo.

Desde esta configuración es notable el seguimiento laboral entendido este como operaciones que proporcionan información, asesoramiento, apoyo y la evaluación perenne en el puesto de trabajo, con el objeto de avalar el pleno adiestramiento de

las potencialidades los favorecidos que muestran discapacidades. Entonces puede decirse que entre los procedimientos más notables se halla el establecimiento de un ambiente laboral de inclusión y equilibrio tanto en la asignación de tareas como en el proceso de valoración.

Sobre el soporte laboral alcanza deducirse que este debe instrumentarse de manera multidireccional en todos los niveles del organismo para que las innovaciones necesarias puedan darse. Esto admite la concreción de la inserción laboral como una consecuencia del proceso de aprendizaje ético, constante, progresivo, metódico y evolutivo. Este proceso debe proyectarse de forma interactiva, lo que incide efectivamente en el fortalecimiento de la igualdad como valor organizacional, experimentado también en las fases de control y estimación del desempleo (Gordachevich, 2005, p.25)

Las Etapas de la Gestión Institucional en el Contexto de las Políticas de Inserción Laboral

La instrumentación de las políticas de inserción laboral en el rubro educativo, así como el acatamiento de las varias etapas planteadas para la formación institucional, se forjan en la exploración de un proceso de unificación en términos de igualdad de condiciones, en proporción a los demás órganos de la organización. En este sentido, se traza tres políticas fundamentales de inclusión laboral que son consintientes con los compendios de gestión institucional y los procedimientos administrativos que se siguen la organización los cuales permiten llevar a cabo los programas de inserción de forma metódica mientras se consuma a su vez con el marco normativo concerniente a la igualdad de oportunidades.

En este asunto se toman como referencias para las políticas de inserción laboral, la proyección, la orientación y la difusión, etapas que admitan mejorar la empleabilidad, las oportunidades y el fortalecimiento institucional de modo significativo al emplearse, estrategias desde el establecimiento de las funciones

empresariales, la misión y los objetivos encaminados a la unificación de todos sus elementos, sin detrimento de sus restricciones o situaciones diversas incapacitantes.

Planificación

Es la principal de las funciones que forman la gestión institucional, la cual admite establecer y dirigir de manera clara los objetivos que se han especificado con base en un producto esperado y la forma de alcanzarlos. La planificación acopia las acciones y los caudales para lograr los objetivos prometidos en un procedimiento que debe dar solución a preguntas como el que se debe hacer, o la manera de cómo hacerlo y cuando. La planificación es inseparable a la estrategia, representa establecer un plan de actuación, desenvolver un método, una representación de hacer o trazar un proyecto en función de lograr un propósito concreto. (Yaguez, Jurado, Gracia, Casanova, 2007, p.134). Estas autoras alegan que planificar involucra ordenar, organizar, actuar bajo unos razonamientos y directrices anticipadamente establecidas con un enfoque estratégico el cual debe observar todos los aspectos efectivamente importantes o concluyentes para el futuro institucional.

Según Stoner (2004, p.20), considera que planifica involucra proponer un fin y establecer maneras para conseguirlos. Es un instrumento que surge de apoyo para el estratega y su actuación de forma ordenada, para de esta forma reducir los índices de peligro, al mismo tiempo que se realiza un correcto manejo de inseguridad en las empresas, en su actividad actual y posterior, debido a que envuelve la indagación para la toma de decisiones institucionales, así como los efectos de su accionar y los logros que se obtengan.

La idea central de ésta es la racionalidad, pues se debe elegir justificadamente las mejores alternativas para la consecución de los objetivos institucionales; implica la reducción del número de alternativas compatibles con los medios disponibles

(Martner, 2004, p.76). Además, cierra el paso al ensayo de cualquier conducta futura riesgosa, elige o descarta inteligentemente lo que debe hacerse y lo que no. De ahí que Martner (2004, p.45) y Solanas & Sabaté (2008, p.98) coinciden en que la planificación es la asignación concreta de metas a la conducta en un plazo determinado, al cual se le ha estipulado medios en función de los objetivos.

Por su parte, Robbins & Cenzo (2002, p.67) se refieren a la planificación como la definición de metas u objetivos institucionales, el establecimiento de estrategias generales para alcanzarlas, así como la preparación de la jerarquía de planes para integrar las actividades con los fines y los medios, es decir, lo que se hará con el cómo se hará. Estos autores hacen referencia a la planificación informal y formal; la primera es la realización de planes, cuyo contenido pocas veces se plasma por escrito, pues sólo está en la mente de quien piensa realizarlo, mientras que la planificación formal establece con claridad las metas a seguir y los objetivos organizacionales como un todo armonioso.

En cuanto a los principios internacionales se tiene, por otra parte, que las reglas estándares de las Naciones Unidas (2006), sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, señala que la planificación de los Estados debe incluir todos los aspectos relativos a la discapacidad, emprendiendo y previendo políticas adecuadas que permitan la participación de estas personas en todos los planos de actuación nacional; así como también, la incorporación de sus necesidades e intereses en los planes de desarrollo general, en lugar de tratarlos como una temática por separado.

Atendiendo a estos principios, la planificación es considerada el primer eslabón de la gestión institucional o gestión gerencial que permite tender un puente de enlace entre la situación actual y el futuro posible de acuerdo a las metas planteadas en las organizaciones, previniendo las situaciones del entorno, aprovechando las fortalezas internas. En este sentido, se puede afirmar que la planificación institucional del sector universitario permite adelantarse a las necesidades

inherentes a la inserción laboral de las personas con discapacidad, brindando la garantía de ésta de un modo productivo, plegándose a las políticas del Estado venezolano, contempladas en el Proyecto Nacional Simón Bolívar (2007-2013) y a la Suprema Felicidad Social estipulada en el mismo.

Dirección

Es el proceso que permite conducir consensuadamente al grupo de personas que laboran en las instituciones hacia la consecución de las metas planteadas, gracias a la influencia que se ejerce sobre ellas para la realización de un objetivo determinado. En definitiva, dirigir es modificar por la vía persuasiva el comportamiento de un grupo, apoyándose en la vertiente positiva del poder (Yagüez, et al, 2007, p.135).

Por su parte, Puchol (2007) se refiere a la dirección, haciendo una aclaratoria sobre las denominaciones de la misma, una referida a la “Dirección de Personal (DP)” y otra a la “Dirección de Recursos Humanos (DRH)”, estableciendo una diferencia tanto semántica como conceptual entre ambas. Este autor señala que la DP es administrativa, micro organizacional, estática y transaccional, la cual se encuentra comprometida con el mantenimiento, los sistemas de control interno de los puestos de trabajo, por lo que sus ciclos de actividad son a corto plazo, mientras que su orientación es de carácter táctico. Los resultados son tangibles, medibles, con decisiones que reciben respuestas rápidas a las diferentes situaciones que vive la institución. (p. 28).

Por el contrario, la DRH es una función directiva, macro organizacional, dinámica, en constante transformación, que se encuentra vinculada al desarrollo y a la flexibilización. Sin embargo, Puchol (2007) señala que ambos modelos buscan la respuesta al logro de los objetivos organizacionales, “mientras fomentan el desarrollo y las metas personales de sus empleados” (p.28).

La dirección institucional es la función gerencial que moldea y da forma al diseño y administración de la organización; su responsabilidad principal es dilucidar de forma integrada y sistémica las metas, estrategias y diseños de la misma, y en ese sentido adaptarla a un entorno en constante cambio (Daft, 2007, p.25). Desde el punto de vista de la investigación, esta función gerencial tiene su mayor desafío en la gestión del capital humano de la organización y de forma específica en la incorporación de sujetos que presentan diversidad funcional. Por lo tanto, envuelve los conceptos de motivación, liderazgo, guía, estímulo y actuación ética, en el objetivo de dirigir a la institución hacia el desarrollo de su potencial, centrados en la esencia humana y razón de ser de la misma.

Tomando en cuenta los criterios del autor precitado, sobre la responsabilidad de la dirección, ésta juega un papel preponderante en la inserción laboral de las personas con discapacidad en las universidades, pues permitirá implementar estrategias que involucren su fuerza laboral, poniendo en marcha la ejecución de un plan orientado hacia la eficiencia, e interpretando el entorno de diversas formas y cumpliendo metas también diversas.

Promoción

La promoción debe asociarse a la carrera profesional del empleado y a su escalabilidad, ya que la persona crece profesionalmente en función de sus competencias profesionales y esfuerzos enriquecedores en actitudes y aptitudes (Bagner, 2005, p. 34). Dicho autor refiere que hasta hace poco, la promoción al ascenso de nivel jerárquico se presentaba de forma vertical, dentro de una empresa, por la forma de los organigramas verticales, sin embargo, esa realidad ha cambiado en la actualidad con la estructuración de los equipos de trabajo de forma horizontal.

En este sentido, Puchol (2007, p.29), señala que dentro de las probabilidades es preferible una promoción interna a un reclutamiento externo y en igualdad de condiciones, optando por el empleado más antiguo. Por su parte, Chong (2007,

p.34), se refiere a la promoción como el conjunto de técnicas que se utilizan para persuadir e informar al consumidor sobre las características y beneficios de los servicios prestados. Sin embargo, en la presente investigación, la promoción se refiere a todos los aspectos abarcados por los autores antes indicados; involucra la promoción de las competencias profesionales señaladas por Bager (2005, p.25), la igualdad de condiciones indicadas en el concepto de Puchol (2007, p.29) y a las técnicas de persuasión referidas por Chong (2007, 34).

Adicional a ello, en este estudio se considera la promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad, como parte del reconocimiento de la legislación nacional e internacional que regula las normas que contribuyen con su rehabilitación profesional, capacitación e inserción laboral en las universidades o la actividad privada como trabajador dependiente o independiente, tomando como referencia los estatutos del Sistema Normativo de Información Laboral (2012).

Teoría de inserción de personas con discapacidad en el ambiente laboral institucional

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las instituciones educativas públicas, privadas o mixtas que cumplan sus funciones en territorio Venezolano, están obligadas a incorporar a sus planteles de trabajo “no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras”, (Ley para personas con discapacidad, 2007). De acuerdo a la normativa legal vigente en Venezuela, ningún patrono podrá oponerse o realizar señalamientos discriminantes que condicionen o impidan la contratación de empleados con discapacidad o afecten su desempeño laboral. Se debe propender porque su labor se desarrolle sin obstáculos y que las expectativas no excedan la capacidad de la persona para desempeñar su trabajo.

Así mismo, el artículo 29 de la ley para personas con discapacidad (2007) contempla el acompañamiento laboral en términos de supervisión y vigilancia, por lo cual, para efectos de este trabajo de investigación, se ha considerado el empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad, propuesto por Ladrón (2009), quien señala que para incluirlas en el ambiente laboral, es necesario que se cumplan cuatro fases; adicional a ello, plantea el cumplimiento de una serie de principios para la ejecución del empleo con apoyo, tal como se describe a continuación:

Empleo Con Apoyo

La Asociación AESE, Asociación Española de Empleo con apoyo, (2008) define el empleo con apoyo como un conjunto de servicios y acciones centradas en el ser humano, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con la ayuda de profesionales y otros tipos de apoyo.

Entendemos por personas con especiales dificultades a aquellas que necesitan de un soporte continuado, puntual o intermitente en el desarrollo de su actividad laboral, siendo la intensidad y duración de estos servicios la necesaria para el mantenimiento del lugar de trabajo, asegurando un seguimiento que garantice tanto la continuidad como la promoción del trabajador. Por su parte, Ladrón (2009, p.12) destaca que el empleo con apoyo permite la ampliación de las oportunidades de trabajo para la persona con discapacidad, abriendo una nueva perspectiva optimista y constructiva que facilita la creación efectiva de espacios en las instituciones educativas para que desarrollen destrezas laborales y potencien sus habilidades.

Aunque la ley para personas con discapacidad lo recomienda especialmente para la integración laboral con individuos con deficiencia intelectual, ha sido utilizado ampliamente en el mundo, demostrando los aspectos positivos como modelo

general para la inserción laboral de personas con discapacidad de cualquier tipo. Por lo tanto, es importante estudiar la propuesta específica para los casos antes citados.

Por definición, el empleo con apoyo, según Ladrón (2009, p.12), supone la aplicación de los siguientes principios:

- Inserción de la persona con discapacidad en instituciones normalizadas, con condiciones laborales similares a las de empleados sin discapacidad, que desempeñan (o han desempeñado) puestos similares.
- Remuneración normalizada, según el trabajo que realice.
- Formación laboral y/o entrenamiento “en sitio”.
- Apoyo durante su desempeño, para posibilitar el mantenimiento del puesto y rendimiento requerido.

El empleo con apoyo se orienta a asegurar que las personas con discapacidad disfruten de igualdad de oportunidades en sus trabajos, en cuanto a la concentración, conservación del puesto y promoción. No se trata, bajo ninguna circunstancia de adaptar las condiciones de empleo al nuevo empleado, sino todo lo contrario, pues el apoyo se brinda para lograr que él se adapte al contexto natural, sin subestimación, pero tampoco sobreprotección. El proceso contempla el cumplimiento de cuatro fases:

1. Fase previa: Identificación de la oportunidad de empleo.
2. Fase de preparación y/o entrena-miento para el trabajo.
3. Fase de inserción: Entrenamiento en sitio y acompañamiento inicial.
4. Fase de supervisión y formación continuada.

Fase previa: identificación de la oportunidad de empleo

En esta fase se revisa que las características de un candidato a empleado correspondan con las oportunidades de trabajo. El procedimiento puede comenzar en la necesidad del empleado, quien solicita como cualquier otro, su ubicación laboral, o desde la necesidad de la institución, con cargos abiertos a un proceso de selección. Pero sea como fuere, los expertos recomiendan atender muy bien lo que, según ellos, resulta más importante: los perfiles laborales de las personas con discapacidad deben ajustarse a los requerimientos de las exigencias del puesto al que aspira en la institución educativa (Ladrón, 2009, p.15).

La fase previa no implica un orden establecido, pero siempre supone realizar el contacto de la institución interesada en emplear, con el posible candidato a empleo, sostener reuniones para prever posibles alternativas, analizar los elementos fundamentales de las oportunidades de trabajo identificadas, tales como el lugar en la estructura organizativa, políticas de personal que atañen el cargo, tareas principales y complementarias, servicios disponibles en el lugar, análisis de espacio físico, además de definir compromisos de ambas partes para las condiciones normalizadas laborales.

Fase de preparación y/o entrenamiento para el trabajo

Esta fase se puede integrar con la fase inicial o la de inserción, pero es conveniente asignarle el tiempo y dedicación requerida, ya que esta etapa permite identificar la oportunidad real para una persona con discapacidad, el análisis de trabajo, la definición de sus condiciones de empleo, entre otras, con el inicio de la presentación del candidato para la ejecución de las que serán sus obligaciones (Ladrón, 2009, p.15).

La preparación o entrenamiento es un periodo de formación que puede cumplirse dentro o fuera de la institución según sea el caso, el cual contempla el examen

detallado del cargo, de cada tarea que le corresponde cumplir, una orientación inicial para cada tarea, o grupo de tareas que no requieran instrucción en sitio, adecuar muy cuidadosamente las estrategias definidas para el entrenamiento al tipo de discapacidad del nuevo empleo, su nivel de desempeño general, respecto a sus destrezas previas, así como la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades, orientación y adiestramiento hacia el logro de autonomía.

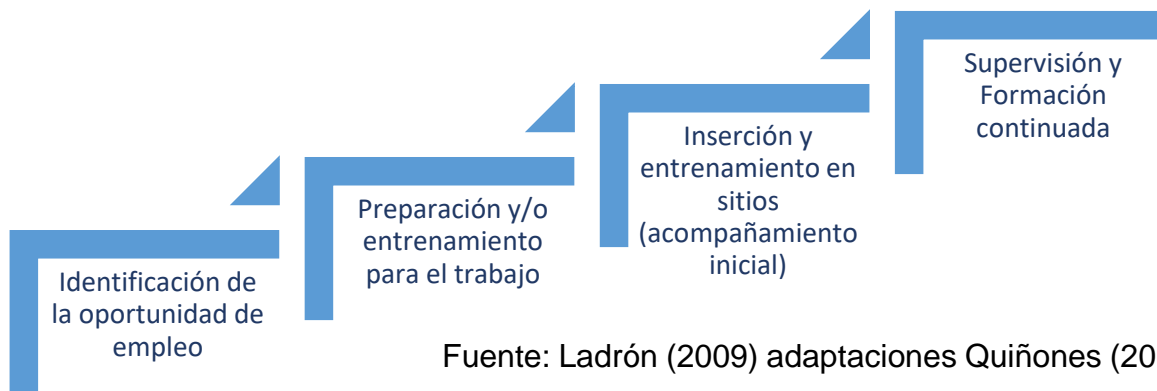
Fase de inserción: entrenamiento en sitios y acompañamiento inicial

Con la contratación del nuevo empleado y su incorporación regular al ambiente laboral, la metodología del empleo con apoyo propone la continuación del entrenamiento en las tareas correspondientes “en sitio”, mientras comienza el desempeño y se va haciendo eficiente e independiente en el medio institucional. Es un periodo de práctica, donde la asistencia es un poco mayor al principio, pero va decreciendo, a medida que la persona se va integrando al trabajo (Ladrón, 2009, p.16).

Fase de supervisión y formación continuada

En esta fase se valora el rendimiento y adaptación de la persona con discapacidad a la institución, mediante inventarios de habilidades, perfiles de cargos ocupados, objetivos laborales, análisis de logros, entrevistas a superiores en general y entrevistas a compañeros (Ladrón, 2009, p.16). Este proceso de supervisión debe ser lo más parecido posible al que regularmente se implementa en la organización con los otros empleados en periodos de evaluación. El seguimiento debe convertirse en una estrategia natural en el contexto de trabajo, debe ofrecer información para optimizar el desempeño, asegurar el desarrollo personal y profesional del empleado con discapacidad, a mediano y largo plazo.

La figura permite visualizar gráficamente el proceso descrito.



Fuente: Ladrón (2009) adaptaciones Quiñones (2012).

Teoría Sobre La Discapacidad

En la sociedad peruana como en el resto del mundo, ha sido el último siglo el que ha traído consigo una nueva forma de considerar a la persona con discapacidad, plantando cara a las antiguas concepciones y tomando cartas en su tratamiento, asistencia, educación e integración con plenos derechos en la sociedad. No ha sido un camino fácil, ni éste ha llegado a su fin. Los atavismos a los que la sociedad se ve sujeta, han hecho y hacen que sea muy difícil superar las oscuras visiones en las que toda persona con una limitación manifiesta se ve sujeta al cumplimiento de un castigo divino o a la interferencia animista de la evolución propia del ser humano.

Aún hoy es normal oír a los padres de un recién nacido con problemas decir: "¿Qué habremos hecho mal?", "¿Qué habremos hecho para merecer esto?", o frases por el estilo. El recurso de buscar en un error humano lo que es un hecho biológico, entra dentro del apartado de la necesidad de justificación personal. Nuestras propias limitaciones para comprender ciertos hechos naturales, tratan de buscar en los fallos humanos y el castigo divino la respuesta que no encuentran en la ciencia o que de ella no les satisface.

Muchos autores han desarrollados teorías o modelos de ver la problemática de la discapacidad a lo largo del tiempo, si bien se han ido imponiendo los enfoques más progresistas.

En cualquier caso, parece aceptarse el hecho de una evolución conceptual que nos lleva desde la intervención sobrenatural a la aceptación plena e independiente del sujeto con limitaciones. Al mismo tiempo, debemos comprender que esta coexistencia de distintas visiones sobre la misma situación indica la propia y natural limitación del ser humano, con la dificultad que supone para él aceptar la evolución conceptual.

En las últimas tres décadas han dominado concepciones muy relevantes, que han dado fundamento a las iniciativas sociales emprendidas y a las políticas activas que se han venido desarrollando. Los profesionales, los estudiosos, los investigadores y los propios afectados han sido los artífices de estos novedosos enfoques que han cumplido su función y han posibilitado que desde las esferas de poder dispusieran de las bases necesarias para que el progresivo mejoramiento de la calidad de vida de las personas con cualquier deficiencia no pudiera ser objeto de críticas destructivas.

Teoría social de la discapacidad

Según Mac Lauglin y otros, (2009, p.68) señala que desde los años 60, un nuevo modelo de discapacidad ha comenzado a obtener un amplio reconocimiento estimulado por el crecimiento de movimientos y organizaciones locales, nacionales e internacionales que defienden los derechos de personas con discapacidades y luchan por igualdad oportunidades.

Los presupuestos fundamentales del modelo social son dos. En primer lugar, se alega que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino sociales o al menos, preponderantemente sociales.

Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social.

En cuanto al segundo presupuesto que se refiere a la utilidad para la comunidad se considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, o que, al menos, la contribución será en la misma medida que el resto de personas sin discapacidad. De este modo, partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia.

Este modelo alternativo resalta, la estrecha conexión que existe entre las limitaciones experimentadas por los individuos con discapacidades y el entorno que los rodea. Así, el "problema" no es la persona con la discapacidad, sino más bien la sociedad en la que vive que no provee las condiciones (edificios accesibles, libros en braille, interprete de lenguaje de signos, etc.) discapacitado a la persona al no permitirle su inclusión.

El desafío es entonces que la sociedad se ajuste o se acomode teniendo en cuenta la existencia de personas con discapacidades. En vez de apuntar a los individuos, las estrategias de rehabilitación se dirigen hacia la sociedad para hacerla más accesible para todos, asegurando la inclusión en las actividades y servicios sociales, las necesidades de las personas con discapacidades deben tomarse en cuenta explícitamente en las políticas, programas y proyectos desarrollados a nivel local y nacional.

Las personas con discapacidad deben tener acceso a los servicios ordinarios, los cuales son fortalecidos por el apoyo de servicios especializados.

El modelo social de la discapacidad desafía el retrato negativo de las personas con discapacidades, lo cual a veces es característico del modelo individual/médico.

Los movimientos y organizaciones han apuntado a visibilizar las capacidades de las personas con discapacidades. Puesto que éstas, no sólo son capaces de desempeñar un papel activo en las actividades cotidianas y sociales sino también en la planificación de los servicios y programas que los afectan.

Diversos autores a nivel mundial han trabajado la perspectiva de la discapacidad, desde quienes la ven como una enfermedad ante la cual hay que resignarse, hasta quienes la plantean como un problema exclusivamente social así, la perspectiva del Modelo Social de la Discapacidad de Barton y Otros (1998, p.56), considera la discapacidad como un problema social relacionado con la integración a la sociedad. Solo el Modelo Social de la discapacidad puede explicar, lógicamente, la discapacidad como discriminación, opresión y exclusión social hacia las personas con discapacidad. Ayuda a poner en claro las diversas barreras sociales que restringen la participación ordinaria de las personas con discapacidad.

Barton y otros (1998, p.56) postula en este modelo, "que la discapacidad es inherente a la estructura social y no a las personas, que es reflejo de que algo funciona mal en la sociedad y no en las personas con discapacidad ya que contribuye a que sean un grupo oprimido dentro de la sociedad, por lo que los problemas de la discapacidad son más sociales que individuales"

Para la mayoría de personas con discapacidad el acceder a un puesto laboral es una de las metas más importantes en su lucha por alcanzar la igualdad, sin embargo no es una opción para los empleadores contratar a un gran número de personas con discapacidad, es más al existir una crisis económica dentro de la empresa, las personas con discapacidad son las primeras en ser despedidas.

Las personas con discapacidad viven en un mundo cultural, político e intelectual de cuya constitución las han excluido y donde algunas personas les consideran como un problema, empleándose el conocimiento científico para reforzar esta exclusión, por lo que se requiere cambiar esto para lograr un mundo más justo para todos sin discriminación.

Seguidamente, citando al autor Pantoja, M. (1999, p.17) en su artículo Productividad e inserción laboral: La Capacidad Juvenil en Venezuela, publicado en la Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales (1999); el mismo concluye lo siguiente:

Las políticas de inserción laboral ameritan de la participación conjunta del Estado y de las empresas, para conjugar las variables de equidad y productividad como componentes fundamentales de una estrategia de competitividad sistémica. Un sistema de capacitación laboral que incentive el desarrollo de capacidades individuales e institucionales para la acumulación de capital social. Promoviendo la inserción de grandes grupos de excluidos y fomentando la productividad con base en la inversión en capital humano, coadyuvaría en la conformación de una política de inserción socio cultural y la utilización más racional de los recursos

Por ultimo las personas con discapacidad deben asumir un rol activo productivo en la sociedad a la que pertenecen, ya que este les permitirá su realización y obtener los recursos económicos para satisfacer sus necesidades y la de sus familias, por lo que deben tener la oportunidad de desempeñar una actividad para lo cual se requiere sensibilizar a la sociedad acerca de los derechos de las personas con discapacidad y sus capacidades.

La discapacidad como un tema de derechos humanos

Albor J. (1995, p.75) sostiene que el "debate actual sobre los derechos de las personas con discapacidad no se centra en el disfrute de derechos específicos, sino

en asegurar el disfrute efectivo, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos sin discriminación". Por ello el principio de no discriminación es el tema dominante cuando se plantea una reforma sobre la manera en que la discapacidad y las personas con discapacidad son vistas en todo el mundo.

En el pasado las personas con discapacidad sufrían una suerte de "invisibilidad" y tendían a ser vistas como "objetos" de protección, tratamiento y asistencia, antes que como "sujetos" de derechos. Este enfoque, comúnmente conocido como "modelo médico" o "modelo del bienestar", se centraba en los rasgos o características médicas de las personas (sus deficiencias específicas) y tenía el efecto de localizar el "problema" de la discapacidad en las personas, vistas ellas como objeto de intervenciones clínicas o de bienestar.

Escobar, G. (2010, p.125), afirma que: ... "desde los años 80 el enfoque hacia las personas con discapacidad ha ido cambiando, gracias al impulso dado por activistas y por académicos con discapacidad." Se ha llegado a entender que la verdadera causa de la discapacidad no se encuentra en el individuo mismo, sino que es fundamentalmente social: se encuentra en las desventajas que se experimentan, sea por prejuicios, sea por discriminación o simplemente por no tener en cuenta estas diferencias; entonces la causa de la discapacidad entendida como la imposibilidad de vivir una vida plena en condiciones de igualdad es entonces social y se origina en una vulneración de derechos.

De esta manera, las personas con discapacidad han comenzado a ser vistas como sujetos de derechos. Este cambio de paradigmas, hacia un enfoque basado en derechos, ha sido ampliamente respaldado ya por las Naciones Unidas y se refleja en varios hechos que han tomado lugar desde 1981, año que se proclamó como "Año internacional de las personas con discapacidad". Otro ejemplo de ello son las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, aprobadas por la Asamblea General en su resolución 48/96, del 20 de diciembre de 1993; además se cuenta con un Relator

Especial que recibió su mandato de la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas, quién se encarga de vigilar la aplicación de esas Normas y de aportar en la sensibilización acerca de los derechos humanos de las personas con discapacidad y de estimular un cambio positivo en todo el mundo.

Formulación del problema

Para Ramírez (2010) manifiesta que “el problema de investigación se detallará todas las dimensiones e implicancias de fenómeno, ya sea por vía narrativa, reflexiva o crítica de lo que se ha investigado”. (p. 162)

Problema General

- ¿De qué manera se vulnera el principio de no discriminación e inclusión social y el Derecho de igualdad de personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú?

Problemas Específicos

- ¿Cuáles son los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú?
- ¿De qué manera el Estado toma medidas frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación tendrá como justificaciones los siguientes aspectos a desarrollar:

Conveniencia

La presente investigación resulta ser muy conveniente debido a que busca mostrar un problema de investigación jurídico-social, que parte de una realidad concreta, donde se analiza si existen o no parámetros que permitan determinar si existe vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, así mismo hasta qué punto el Estado tutela por el bienestar e inclusión de éstas personas.

Por lo que, debe existir por parte del Estado el cumplimiento estricto de los principios constitucionales, entre ellos, los relacionados con el derecho de igualdad, ello permitiría la inclusión en todo aspecto de las personas con discapacidad y el cumplimiento a plenitud de sus derechos. La solución no puede ser el tener que recurrir al Poder Judicial o al Tribunal Constitucional, sino que más bien debe existir mayor coherencia y respeto ante quienes el Estado recurre para que aporten, por la vía administrativa, los recursos necesarios para la tutela de los derechos de éstas personas.

Relevancia Social

Es importante el presente trabajo de investigación, puesto que, actualmente no existen parámetros que puedan regular el cumplimiento de lo establecido en la Constitución y en las diferentes normas que regulan los derechos de protección a las personas con discapacidad, pese a que existen sentencias constitucionales que mencionan las políticas de no discriminación e inclusión social, junto con el derecho de igualdad en el ámbito laboral para que no se vulneren los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo muchas entidades no cumplen con la inclusión laboral de éstas personas por considerar que son una desventaja para su plantel puesto que no están al mismo ritmo que una persona sin discapacidades, vulnerando así las normas establecidas.

Implicaciones Prácticas

Es importante reconocer una solución que contribuya a un adecuado cumplimiento de la normatividad existente que protege a las personas con discapacidad e incluye socialmente a éstas. Asimismo, que respete el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política peruana, donde se establece que toda persona tiene derecho a la igualdad sin discriminación alguna y la ley N° 29973 que regula los derechos de las personas con discapacidad.

A través de estos artículos fundamentales que consagran la protección al derecho de igualdad y los derechos de inclusión social para las personas con discapacidad, se busca tutelar la efectividad en el cumplimiento de éstas para un beneficio y mejorar la calidad de vida de todas las personas con discapacidad tan como lo establece la Constitución del Estado peruano, no obstante, es uno de los principales principios del Derecho.

Valor Teórico

Para Ñaupas et al. (2014) es una justificación del valor en grado de importancia que tiene la investigación frente a una problemática, en donde dicho estudio indicará cuales son los aportes, y se realizará un balance del problema (p.164).

Esta investigación beneficiará a las personas con discapacidad en edad laboral que actualmente se encuentra vulnerado su derecho a la inclusión laboral al no existir protección de velar por el cumplimiento de su Derecho al Trabajo.

Objetivo

Para Ñaupas et al. (2014) los objetivos son los resultados que se desea alcanzar con la investigación, es así que permite orientar en una dirección la investigación a realizar a través de las alineaciones pertinentes en el contexto planteado; sin

embargo no se podría decir que son enunciados confirmando la teoría sino por el contrario son las metas que se trazan con el fin de lograr determinado resultado. (p. 161).

Objetivo General

Los objetivos son aquellos que constituyen las acciones que el investigador tomará para pretender contestar a las interrogantes de su investigación y así poder hallar la solución al problema que se está investigando, es por ello que los objetivos deben ser concretos, claros, realistas y modestos, y que reflejan la convicción del investigador en su intención de aportar en el conocimiento del objeto de estudio” (Behar, D. 2008, p. 29)

Objetivo General

- Determinar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

Objetivos Específicos

Los objetivos específicos tienen como finalidad indicar lo que se pretende realizar en cada una de las etapas de la investigación.

Objetivo Específico 1

- Determinar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

Objetivo Específico 2

- Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Supuestos Jurídicos

Los supuestos jurídicos, se encuentran vinculados a la forma de la investigación cualitativa de la investigación. Según De Sousa, citado por Ñaupas et al. (2014) realiza un énfasis en que es la primera tarea que lleva a cabo el investigador, el cual empieza con una amplia investigación de bibliografía relacionada al tema (p. 175).

Supuesto General

El principio de inclusión social se vincula con el derecho de igualdad; debido a que toda persona tiene igualdad de derechos e igual dignidad y ninguna de ellas debe ser discriminada en relación con otra, de modo que, no debe existir vulneración a la normatividad que protege e incluye a las personas con discapacidad en el ámbito social, laboral, etc.

Supuestos Específicos

Supuesto Específico 1:

La Constitución Política Peruana establece que toda persona tiene derecho a la igualdad de trato, incluso existen políticas de inclusión por parte del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), además del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Por tanto todos estos entes buscan incluir laboralmente a las personas con discapacidad para que no por dicha discapacidad no se vea excluido laboralmente.

Supuesto Específico 2:

Se estableció jurisprudencialmente que el principio de no discriminación e inclusión social es uno de los que forman la estructura de la ley N° 29973, tiene carácter vinculante obligatorio y es parámetro para el control constitucional de los derechos de igualdad e inclusión sea de carácter general o con efectos singulares en cada caso concreto.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque de una investigación cualitativa debido a que es la más idónea para las investigaciones que analizan de manera profunda fenómenos jurídicos e instituciones del derecho.

Martínez menciona que “[...] la investigación de índole cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones [...]” (2006, p. 66). Por consiguiente mediante la investigación cualitativa se busca profundizar en el estudio del tema de investigación, cosa que no podría llevarse a cabo mediante la investigación cuantitativa.

2.1.1 Tipo

El presente proyecto de investigación se llevará a cabo en base al prototipo CUALITATIVO; a su vez, el tipo de estudio también es BÁSICO, debido a que busca ensanchar y ahondar nuestros conocimientos respecto a la realidad. Asimismo, el nivel de estudio será DESCRIPTIVO, puesto que es pertinente la búsqueda y especificación de propiedades, particularidades y complementos de individuos, colectivos, sociedades, técnicas y elementos o fenómeno alguno que sea sometido a un estudio, tal y como establece los parámetros para el diseño que enmarca la TEORÍA FUNDAMENTADA, debido a que tienes como finalidad desarrollar supuestos establecidos en fundamentos empíricos y es empleada a zonas delimitadas.

Por el Objeto:

La investigación es básica o pura, ya que se orienta a la obtención de conocimiento para el discernimiento mismo, más allá de las posibles aplicaciones que se puedan realizar. Su finalidad es la ampliación y profundización de nuestro saber de la

realidad vez tras vez y, en tanto este saber que se pretende construir es un saber científico, su propósito será el de obtener generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías). (Cazau, 2006, p.18).

Por el diseño:

Se llama así a la suma de estrategias procedimentales, metodológicas y técnicas que son usadas para guiar la búsqueda de la formulación del problema, así mismo encontrar soluciones y la verificar que exista una estrecha relación entre la hipótesis y el problemas y, a su vez exista un vínculo con el objetivo de la investigación, eso dependiendo del tipo de investigación que se estudia. Es mediante el diseño que se señala al investigador lo que se debe hacer para poder lograr los objetivos de estudio, responder las interrogantes formuladas y analizar la certeza de la hipótesis planteada en un contexto en específico. (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p. 48).

Según lo establecido anteriormente se llega a la conclusión que el tipo de diseño que se requerirá en el presente proyecto de investigación es la Teoría Fundamentada.

2.1.2 Enfoque de la Investigación

La presente investigación tiene un enfoque Cualitativo. Para Pita y Pértegas (2007, “Diferencias entre investigación cualitativo y cuantitativo”) señala:

Trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, sus sistema de relaciones, su estructura dinámica, por lo que los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas, es así que la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales.

2.1.3 Alcance de la Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 320) las investigaciones de tipo descriptivo describen los hechos como son observados.

La investigación de tipo descriptiva abarca observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir o alterar sobre él de ninguna manera. Ya que se describe los datos y éste debe tener un impacto en las vidas de las personas que las rodea.

2.2 Diseño de investigación

Pérez (2004, p.302) establece que, el diseño de la investigación es el método que se va a seguir para la recolección, orden y análisis de la información que recogeremos acerca del ámbito que será sometido a evaluación.

El diseño de investigación para la elaboración del presente proyecto de investigación es **TEORÍA FUNDAMENTADA**, debido a que se encuentra basada en la recolección de datos en el campo, pues su objetivo radica en llevar a cabo una teoría basada en datos adquiridos de la experiencia y observación de los hechos y se aplica a áreas delimitadas.

Para Strauss y Corbin (2002, p. 14), “Se refiere a una teoría derivada de datos recopilados de manera sistemática y analizados por medio de un proceso de investigación. Guardando una estrecha relación entre la recolección de datos, el análisis y la teoría que surgirá de ellos”.

La teoría fundada se crea como una estrategia metodológica para llevar a cabo teorías, conceptos, supuestos y proposiciones, basados en el análisis de datos que son sistemáticamente recogidos y analizados. Se parte directamente de los datos y no de supuestos a priori, de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes. La observación y las preguntas son guiadas por hipótesis generadas en el campo a

partir de los datos mismos; la teoría se genera y desarrolla a través del interjuego entre los datos recolectados y su análisis y elaboración teórica. (Aignerren, 2012, p. 5).

Por tanto, la presente investigación se llevará a cabo mediante entrevistas y análisis documental.

Cuadro N° 1: “Fundamento de la clasificación”

FUNDAMENTO DE LA CLASIFICACIÓN	N°	TIPO DE INVESTIGACIÓN	TIPO
POR EL OBJETO	1	Aplicada	NO
	2	Básica	SI
POR EL DISEÑO	1	Teoría Fundamentada	SI
	2	Diseño Etnográfico	NO
	3	Diseño Fenomenológico	NO
	4	Diseño de investigación - acción	NO
	5	Diseño Narrativo	NO
POR EL ENFOQUE	1	Cuantitativa	NO
	2	Cualitativa	SI

FUENTE: Elaboración Propia

2.3 Caracterización de Sujetos

En este caso, la muestra no probabilística se fijó de manera oportuna a jueces, secretarios judiciales, asistentes judiciales y abogados con conocimiento en materia laboral, entrevistando a un total de diez (10) especialistas para que formen parte de la muestra. A estos se le entrevistará para consultarles como interviene el Estado para aplicar el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y también un análisis respecto a si existe cumplimiento efectivo de la inclusión laboral establecido en la Ley N° 29973 Ley General de las Personas con Discapacidad.

Los especialistas que fueron pilares en el desarrollo de esta investigación son profesionales de la carrera de derecho que se encuentran ejerciendo el cargo de jueces en materia laboral, secretarios judiciales laborales, asistentes judiciales, así como abogados que se desarrollan en el ámbito laboral y administrativo para poder tener diferentes puntos de vista respecto a un tema que conocen a amplitud. Se realizó las entrevistas a personas conocedoras del tema para que puedan evaluar a plenitud las leyes y políticas públicas del Estado en favor de las personas con discapacidad respecto a sus derechos laborales y sociales, para así lograr un acercamiento a la realidad problemática suscitada.

CUADRO N° 2: “Cuadro de expertos de la presente investigación”

Perfil Académico

NOMBRE	CARGO	LUGAR DONDE LABORA
Carmen Julia Palmer Oliden	Juez Superior	Corte Superior de Justicia Lima Norte

Karol Vásquez Rosales	Juez	Corte Superior de Justicia Lima Norte
Gimna Eusebia Santos España	Juez Supernumeraria	Corte Superior de Justicia Lima Norte
Christians López Huaranga	Secretario Judicial	Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Independencia
Erick Cristopher Estrada Yalico	Secretario Judicial	Juzgado de Trabajo Transitorio de Independencia
Omar Alexis Huanca Turriarte	Asistente Judicial	Juzgado de Trabajo Transitorio de Independencia
Javier Salas Piñarreta	Analista Resolutor	Servicio de Administración Tributaria
Melissa Camasca Torres	Especialista de Impugnaciones	Servicio de Administración Tributaria
Wendy Rivera Córdova	Especialista de Impugnaciones	Servicio de Administración Tributaria
José Nole Ruiz	Abogado Cal N° 72979	Independiente

FUENTE: Elaboración Propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez

Según Hernández (2010, pp. 408-409), la finalidad de una investigación científica mediante la investigación cualitativa es la obtención de la mayor cantidad de datos, los mismos que se transformarán en información importante para la investigación, a su vez la recolección de datos no solo se da mediante el análisis de algún dato, sino es un medio para obtener información respecto al tema de investigación que sea relevante.

Para Monje (2011) “La recolección de datos se lleva a cabo mediante la aplicación de los instrumentos elaborados en la metodología, utilizando diferentes métodos como son la observación, la entrevista, la encuesta, los test, la recopilación documental y otros” (p. 28).

Con la finalidad de desarrollar el presente proyecto de investigación se utilizará técnicas para la recolección de información en la esfera del derecho, por ello se utilizará los siguientes instrumentos de medición:

2.4.1 Análisis del Registro Documental

Según Cázares, Christen, Jaramillo, Villaseñor y Zamudio (2000, p.18) establecen que, la investigación documental depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento.

2.4.2 Entrevistas

Para Moreno (2000, p.41) la define como, un recurso que el investigador tiene a su alcance para recabar información por medio de preguntas que se plantean en forma directa, esto es, personalmente y en forma oral, a cada uno de los sujetos de la muestra seleccionada. A través de la entrevista puede recolectarse información en torno a opiniones, preferencias, juicios críticos, sentimientos, aspiraciones, actitudes, etc.

2.4.3 Validación y confiabilidad

Validez del Instrumento: Se llevó a cabo mediante el juicio de expertos, los cuales llevaron a cabo una evaluación exhaustiva de cada uno de los ítems presentados, como parte del cuestionario diseñado.

Confiabilidad: Dicho instrumento es respaldado mediante la originalidad de la elaboración y su respectiva aprobación a través de la ficha de validación de los instrumentos sometidos al juicio de los expertos.

Las correspondientes validaciones de los instrumentos fueron presentados al juicio de los siguientes expertos:

- Chávez Sánchez, Jaime Elider - Asesor Metodológico
- Roque Gutiérrez, Nilda Yolanda - Asesor Metodológico
- Castro Rodríguez, Liliam Lesly - Asesor Temático

CUADRO N° 3:
“Cuadro de validación de expertos”

	VALIDADOR	ESPECIALIDAD	NIVEL ACADÉMICO
1	Chávez Sánchez Jaime	Metodólogo	Magister
2	Roque Gutiérrez Nilda Yolanda	Metodólogo	Magister
3	Castro Rodríguez Liliam	Temático	Magister

FUENTE: Elaboración Propia

2.4.4 Instrumentos

Los instrumentos según Ñaupas at al. (2014) son un mecanismo que es utilizado para que las técnicas donde se recolectará la información que se emplearán en el procedimiento (p.136)

Guía de entrevista

Para Comboni (2011) es una ayuda que por medio de una hoja conteniendo las preguntas ayudara al investigador al momento de entrevistar, el cual le facilita en su orientación al momento de realizar las preguntas (p. 134). Se formularán preguntas abiertas en donde el entrevistado podrá explayarse en sus fundamentos captando lo más fundamental de su conocimiento al tema.

Ficha de Análisis

Según Ñaupas et al. (2014) destinado a la recolección de datos de libros en lo que se está investigando, recopilando la información que se desea obtener de diferentes medios ya sea de materiales impresos, vía web o visuales (p. 223). En esta investigación se pondrá en ejecución la búsqueda de material didáctico, y después se organizará y seguidamente se utilizará para analizar el material.

2.5 Métodos de Análisis de Datos

Según León (2012) el método de análisis representa una estrategia concreta o integral, ello para el análisis del problema planteado o alguna cuestión teórica vinculada al mismo, así como el análisis de los objetivos de la investigación

Según se desprende de lo expresado por Ángeles (1999) donde al considerar que el derecho no atiende a una ciencia abstracta sino que ésta debe ser entendida desde la concepción de los hombres en la que nace desde su entorno social e individual (aspecto humano), que busca colmar sus necesidades a través del derecho, donde “los aspectos científicos no debe ocultar estos principios concretos (necesidades reales)”, por tanto, no pueden aislarse de los objetivos sociales y humanos (p. 185).

El actual proyecto de investigación está basado en la utilización del método cualitativo, puesto que se busca desarrollar temas de índole legal, prevaleciendo el análisis doctrinal y normativo en el marco de derecho nacional y extranjero; a su vez creo conveniente establecer conceptos, para lo cual se debe llevar a cabo mediante entrevistas teniendo como fin la revalidación de los supuestos jurídicos, partiendo de los problemas formulados.

Método histórico – lógico

Mediante este método se enfoca el objeto de estudio en una etapa evolutiva resaltando aspectos generales de su desarrollo, las tendencias de su progreso, las etapas de su desenvolvimiento y, sus conexiones fundamentales y causales. Ya que de esta forma se posibilitará el entendimiento del comportamiento histórico y la explicación de su expresión actual.

Método análisis – síntesis

Es aquel que hace posible la descomposición del objeto que se estudia en cada uno de sus elementos, para luego recomponerlos partiendo de la integración de éstos, y destacado el sistema de relaciones existente entre las partes y el todo.

El análisis es el proceso que permite la segmentación o separación del objeto en los aspectos o caracteres que lo forman, con la finalidad de estudiar cada independientemente del otro. La síntesis es lo opuesto, pues mediante ésta se lleva a cabo la integración del objeto, y así se logra una comprensión general.

Método abstracción – concreción

Mediante este método se puede enfocar aspectos del objeto de estudio a partir de abstracción del entorno; así se puede diferenciar lo único, seguro y principal de lo fortuito, secundario y cambiante.

La abstracción es el paso mediante el cual se aíslan propiedades del resto de los componentes y se destacan los nexos esenciales e inasequibles que pasan inadvertidos en una visión global. La concreción es el accionar mediante el cual se integran las abstracciones reproduciéndose el objeto en su totalidad de estructuras y conexiones; con ello se logra percibir lo esencial y se alcanza mayor profundidad en el conocimiento.

Método inductivo – deductivo

Por este método se exponen dos formas de razonamiento que recorren caminos lógicos contrapuestos, por lo que algunos autores los manejan como métodos diferentes; y éstos son el hipotético-deductivo y el inductivo; utilizados de manera conexas, permiten establecer generalizaciones a partir de aspectos concretos y determinar lo que hay de común en las individualidades, luego de lo cual deduce y particulariza nuevamente.

El proceso de inducción recorre el camino de lo particular a lo general, ya que a partir de situaciones específicas induce regularidades válidas o aplicables a casos semejantes, obviando lo relativo o cambiante, y buscando las formas estables. Ésta es la manera de establecer conclusiones desde el estudio de los casos y la forma de razonar en las investigaciones cualitativas.

El proceso de deducción va de lo general a lo particular, e implica sistematizar conocimiento y establecer inferencias que se aplican a varias situaciones y casos pertenecientes a un conjunto. Posibilita abordar lo desconocido a partir de lo conocido, concluir desde principios generales, consistentes y de gran fuerza lógica.

Método sistémico – estructural – funcional

También llamado método sistémico, este procedimiento permite el estudio de un objeto en el contexto de una estructura compleja en la que se integra, y que está conformada por diferentes subsistemas con características y funciones específicas interactuantes.

Permite desestructurar un objeto en sus partes, estudiar el papel de cada una, distinguir aquellas que determinan cualitativamente el sistema, aclarar la jerarquización de sus componentes, develar el sistema de interconexiones intra e intersistémicas y apreciar la dinámica de funcionamiento general.

Método de modelación

Es aquel que crea una abstracción del objeto con la intención de explicarlo a través de una modelación representativa del objeto real, en donde se extrapolan de un manera simplificada y esquematizada todas o algunas de sus partes, en dependencia de la prioridad del investigador, con ello, se posibilita el estudio al hacerlo más operativo y simple. La esencia es la relación entre modelo establecido, que puede ser teórico o práctico, y el objeto modelado.

Método sistemático jurídico

Consiste en estudiar el objeto no solo con sus componentes sino también otros que tienen relación con este, para de esta forma obtener una mejor comprensión del objeto estudiado. En términos de Derecho permite determinar qué quiere decir una norma, atribuyéndole los principios o conceptos que están descritos con mayor claridad en otras normas de igual o mayor jerarquía, pero de su misma naturaleza. Por ejemplo la interpretación de una norma legal con una norma constitucional.

Método exegético

Consiste en el estudio de un fenómeno solo con sus componentes y no con otro que este fuera de ella, es decir, se lleva a cabo mediante la interpretación literal a lo que la ley dice, y no a lo que probablemente se haya querido decir.

2.6 Tratamiento de la información: unidades temáticas; categorización

2.6.1 Unidades Temáticas

Atiende a los marcos de referencia para poder organizar los resultados obtenidos mediante el análisis de fuente documental y entrevistas, los mismos que se encontraron acordes a los objetivos planteados

- a) Vulneración del principio de inclusión social.- Es la situación que asegura que todos los ciudadanos sin excepción puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que puedan encontrar en su medio.

- b) Derecho de igualdad en ámbito laboral para las personas con discapacidad.- Todos son iguales ante la Ley y tienen sin distinción, igual derecho a la protección de la Ley. Todos tienen a protección contra la discriminación, al trabajo; y a trabajar en el ambiente y condiciones adecuadas. Por ello se debe garantizar a las personas con discapacidad igualdad de oportunidades.

2.6.2 Categorización

La importancia que se connota al desarrollo de la investigación es de forma específica, justamente se determinará las unidades de análisis como también las sub-unidades, mediante las cuales se hurgará la conceptualización de cada una de ellas para llegar a una definición más precisa con mención al problema planteado. (Díaz et al., 2015, p. 251)

La categorización se lleva a cabo mediante la simplificación de los datos más importantes de la investigación, realizándose mediante unidades de registro; en síntesis la categorización consiste en conceptualizar los términos más relevantes del tema materia de investigación.

La categorización de las unidades temáticas anteriormente mencionadas fue de la siguiente manera:

OBJETIVOS	CATEGORIAS	INDICADORES	UNIDADES TEMÁTICAS
<p>O. General: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de inclusión social - Derecho de igualdad - Persona con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Vulneración del principio de inclusión social. - Desigualdad de derechos. - Ciudadano 	<p>1. Vulneración del Principio de Inclusión social.</p>
<p>O. Específico 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión laboral - Sujeto activo 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de oportunidades. - Integración laboral. - Sujeto de derecho. 	<p>2. Derecho de igualdad en ámbito laboral para las personas con discapacidad.</p>

<p>O. Específico 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.</p>	<p>- Doctrina -Legislación nacional</p>	<p>- Perú</p>	
---	---	---------------	--

FUENTE: Elaboración Propia

2.7 Aspectos Éticos

La presente investigación está basada en el principio de imparcialidad axiológica, es decir, que la autora de la presente investigación no fusionará sus juicios al instante en que se elabore la misma, lo cual implica que se realizará de forma neutral; con la finalidad que ningún aspecto personal pueda mezclarse de manera negativa en la elaboración de la presente investigación.

Las citas y referencias fueron realizadas teniendo en cuenta el manual de estilos APA (American Psychological Association) y el reglamento de la escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Se citó respetando las fuentes y los derechos de autor; es así que en toda la información recopilada se hace referencia de los libros y páginas del libro que se utilizó para formular las citas.

Los aspectos éticos dentro de una investigación son de gran importancia puesto que, de esta manera se reflejará, en un futuro, un trabajo basado en una investigación con valores, Gonzales (2002) refiere “como un estudio moral y de ética, donde se refleje, no solo la constancia de la investigación; sino también, la

aplicación de conductas éticas, se podrá encontrar solución a muchas deficiencias encontradas en una sociedad” (p. 93).

Confiabilidad

Para el desarrollo de la presente investigación se recurrió a fuentes confiables, como es la perspectiva de reconocidos juristas, así también la colaboración de expertos en la materia que se investigó; aportando con sus opiniones y conocimiento que contribuyó para el desarrollo de la presente investigación.

Credibilidad

El desarrollo de la presente investigación se validó por medio de entrevistas a especialistas en la materia, con una notable carrera en el campo del derecho, se consultó 10 especialistas entre jueces, secretarios judiciales, asistente judicial y abogados en materia laboral.

Al momento de las entrevistas será necesario proteger la identidad de los sujetos a los cuales se le realizara esta técnica, ellos deberán aprobar la exhibición de sus identidades; sin embargo ellos podrán pedir ocultar su identificación si lo desearían.

Propiedad intelectual

Se respetó en todo momento la propiedad intelectual de los autores individuales e institucionales, citándose conforme a las exigencias de la universidad. Es por ello que para el desarrollo de la presente investigación se utilizó pertinentemente la Normativa APA con la finalidad que la investigación cumpla con todas las exigencias en cuanto a fondo y forma, orden metodológico y fuentes de información para la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados de la técnica: Entrevista

El presente capítulo lleva como finalidad demostrar los supuestos jurídicos planteados, por ello, se procesará toda la información obtenida gracias a las técnicas e instrumentos utilizados para la obtención de información.

La información obtenida se ha ordenado tomando como premisa el orden en el que se plantearon los objetivos de la investigación. Bajo esta premisa, el objetivo general de la presente investigación es **“Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú”**. Por ello, se llevó a cabo entrevistas a jueces, secretarios judiciales y abogados con conocimiento en materia laboral.

¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Palmer (2017) establece que sí, ejemplo de ello es lo que sucedió en la Galería Nicolini. Es evidente que las personas que laboraban allí no eran tratadas con igualdad y sus derechos mínimos eran vulnerados.

Vásquez (2017) opina que no en su totalidad dado que existe legislación que regula su inclusión en los centros laborales.

Santos (2017) considera que no, toda vez que hay una norma de protección al discapacitado y protege los derechos laborales.

López (2017) manifiesta que en el ámbito laboral considero que sí, porque vivimos en mundo global de ideas liberales donde las empresas, los grandes capitales buscan su crecimiento económico y consideran que las personas con discapacidad no ayudarían a eso.

Estrada (2017) manifiesta que la discriminación es un problema que afecta nuestra sociedad, dándose con mayor énfasis en la esfera laboral en donde se da un trato menos favorable en especial a las mujeres y personas con alguna discapacidad.

Huanca (2017) establece que sí, porque no les brinda las mismas oportunidades laborales establecidas por la Ley, más aún el trabajo desarrollado tampoco es igual para los discapacitados esto en relación a la norma.

Salas (2017) establece que sí, porque aunque algunas han conseguido un empleo las estadísticas demuestran que estas personas experimentan formas de discriminación como un alto nivel de desempleo, prejuicios e incluso exclusión del mercado laboral.

Camasca (2017) refiere que sí, porque las consideran con un coeficiente inferior al promedio y que no van a rendir como una persona físicamente normal por ello su índice laboral es muy reducido.

Rivera (2017) establece que sí, porque muchas veces las personas con discapacidad tienen muchas más habilidades que una persona normal, pero se les niega la oportunidad.

Nole (2017) considera que sí, porque al no tener las capacidades “normales” de las personas que no sufren de discapacidad, se les considera no aptos para desempeñar sus funciones eficazmente.

¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente? ¿Por qué?

Palmer (2017) manifiesta que en muchos casos sí, por ejemplo cuando las oficinas públicas carecen de infraestructura adecuada para las personas con discapacidad.

Vásquez (2017) establece que actualmente se está cambiando la cultura y su exclusión cada vez es menor pues existen leyes para su reconocimiento e inclusión así como campañas para su difusión y cumplimiento.

Santos (2017) opina que no considera que son excluidas socialmente, porque la realidad del Perú viene adoptando cambios para insertar cada vez más en el ámbito laboral.

López (2017) considera que si son excluidas socialmente que se ve día a día ya sea en las noticias o por otros medios de comunicación que las oportunidades educativas y laborales son claramente inferiores, de modo que su integración social se ve severamente afectada.

Estrada (2017) establece las personas con discapacidad en la mayoría de los casos, presentan altos grados de exclusión social, por su limitación física, mental o sensorial y por las barreras que la misma sociedad les impone.

Huanca (2017) considera que sí, no son excluidos socialmente son vistos de forma distinta como si fueran menos que los demás, cuando la Ley establece que estas personas deben de tener las mismas oportunidades laborales, para poder ser socialmente aceptadas.

Salas (2017) manifiesta que sí, muchas personas con discapacidad se encuentran en grupos sociales pequeños a nivel mundial, pero en el Perú todavía no se ha

excluido al 100% se les da oportunidad de insertarse a la sociedad e incluso en convocatorias laborales se les otorga un puntaje adicional a favor.

Camasca (2017) opina que sí, porque la sociedad les da un trato diferenciado creyendo que sus capacidades diferentes los hacen inferiores al resto.

Rivera (2017) considera que sí, muchas veces evitamos e trato o los miramos con lastima, despreciando su talento humano; si nos cruzamos en una reunión social no deseamos que se nos acerquen a dialogar o muchas veces los ignoramos.

Nole (2017) establece que sí, a pesar de haber una Ley, que los incluye en la vida laboral, las empresas contratan en menor porcentaje a estas personas.

¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado? ¿Por qué?

Palmer (2017) establece que uno de los derechos de las personas con discapacidad es el derecho a vivir de forma independiente y a vivir en comunidad, pues bien, este derecho aparece claramente vulnerado cuando las agencias públicas y privadas carecen de infraestructura adecuada para facilitar a los discapacitados en ejercicio de sus derechos. Esto sucede a menudo en nuestro país.

Vásquez (2017) menciona que en algunos casos, básicamente por desconocimiento y discriminación que aún subsiste.

Santos (2017) considera que no, porque la cultura de nuestro país tiene que adaptarse conforme al avance de la sociedad, anteriormente si existía discriminación, pero ahora considero que existe mayor protección y mayor oportunidad a los discapacitados.

López (2017) manifiesta que en el ámbito laboral por ejemplo es vulnerado porque muchas empresas transgreden el derecho a la igualdad y estas personas son subestimadas y discriminadas por su discapacidad, es decir no son consideradas como sujetos con iguales derechos que el resto de personas que compone esta sociedad.

Estrada (2017) considera que a pesar de existir normas que protegen a las personas con discapacidad, se vulneran sus derechos referidos a la discriminación y a la falta de igualdad de oportunidades, acceso a los bienes y servicios tanto públicos como privados.

Huanca (2017) establece que sí, al hablar de igualdad de personas nos referimos a la igualdad en todo sentido y esta igualdad no se da en la realidad.

Salas (2017) manifiesta que no, el derecho a la igualdad al consagrarse como un derecho fundamental no es vulnerado siempre se les da la oportunidad de competir con otras personas de igual o mejor capacidad.

Camasca (2017) opina sí, porque todos al igual que tenemos la necesidad de trabajar o comer, etc. Tenemos derechos y ello implica el derecho a la igualdad porque estas personas no quieren nuestra pena, sino que los traten como iguales.

Rivera (2017) considera que sí, porque hasta nuestras autoridades se expresan de forma despectiva de ellos y por su discapacidad no les brindan atención.

Nole (2017) establece que sí, porque no se respetan sus derechos de inclusión, además las infraestructuras de acuerdo a Ley deben estar acondicionadas y diseñadas para facilitar el acceso de estas personas.

¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Palmer (2017) manifiesta la existencia de un plan a mediano plazo en el que la intervención es gradual y si se tiene en cuenta que hay asuntos de personas descuidadas, no creo que haya intervención suficiente.

Vásquez (2017) establece que no, pues si bien está regulado su inclusión en el ámbito laboral, empero falta una mayor participación en cuanto a control por parte del SUNAFIL para verificar el respeto y cumplimiento de dicha normativa.

Santos (2017) considera que no, porque nada es suficiente, para una mejora en la inclusión laboral a las personas discapacitadas no solo basta decir aumentase el porcentaje de plazas laborales, sino se tiene que ver muchos factores y una de ellas son las condiciones laborales para discapacitados.

López (2017) considera que las medidas políticas y asistenciales del Estado se muestran crecientemente insuficientes para abordar la cuestión de la discapacidad, debido a la falta de toma de conciencia de las personas.

Estrada (2017) manifiesta que sin duda en el Perú se está avanzando respecto a la inclusión laboral de los discapacitados habiendo generado una legislación importante para la protección de sus derechos laborales, como la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad.

Huanca (2017) opina que al existir la Ley, el Estado trata de regular la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como medir que significa lo suficiente si los operadores no aplican lo establecido por la Ley en tal razón considero que es un 40% de esfuerzo por parte del Estado.

Salas (2017) manifiesta que sí, como ya se menciona en las instituciones del Estado se les otorga un 15% adicional en convocatorias laborales.

Camasca (2017) opina que no, porque muchas veces no acceden a los puestos porque no se enteraron y es porque no tienen acceso a internet para ver las publicaciones laborales.

Rivera (2017) manifiesta que no, ya que puede crear más puestos de trabajo para ellos, también podrían implementar más leyes a favor de ellos y hacer que las empresas tengan un 15% o 20% dentro de su personal a personas con discapacidad en sus planillas.

Nole (2017) establece que sí, ya que hay una Ley que los ampara, pero muchas empresas optan por no contratar a estas personas.

A continuación se considerara la parte de la entrevista que respecta al primer objetivo específico **“Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú”**.

La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera qué eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

Palmer (2017) manifiesta que hay empresas que sí aplican la regla, empero para una respuesta con grado de generalidad es necesario hacer trabajo de campo.

Vásquez (2017) opina que sí, pero no en su totalidad se aplica porque además representa un beneficio tributario para aquellas empresas que la cumplen.

Santos (2017) establece que sí, quizás no en el número máximo pero si por lo menos hay uno que se contrate también se tiene que ver las condiciones que se requiere para este tipo de contratación.

López (2017) considera que no todas las empresas aplican esta Ley, ya que es un hecho complejo porque ello implicaría que las empresas para cumplir con la cuota de empleo deban incrementar planillas, ello atentaría contra la libertad de empresa y la libertad de contratar.

Estrada (2017) manifiesta que la Ley N° 29973 que establece la cuota laboral para las personas con discapacidad, en realidad los sectores público y privado no cumplen con el porcentaje de contrato que señala dicha Ley, hecho que debe ser fiscalizado por el CONADIS, para su debido cumplimiento.

Huanca (2017) establece que la Ley habla de un porcentaje según el artículo 49 de la Ley N° 29973 donde establece tanto para entidades privadas como para entidades públicas la contratación de personas con discapacidad. Habría que realizar unas inspecciones para medir la realidad. No considero que se aplique.

Salas (2017) manifiesta que no tiene la certeza pero creo que si se está aplicando porque donde laboro existen personas con discapacidad que están en planilla.

Camasca (2017) opina que no, porque a los empleadores no les parece productivo contratarlos porque piensan que retrasarían su producción.

Rivera (2017) considera que en la práctica la Ley no se aplica ni mucho menos se cumple hay muchos centros comerciales donde existen supermercados o tiendas por departamento donde la población laboral asciende a 150 o 200 personas, de las cuales solo 3 o 4 son personas con discapacidad.

Nole (2017) establece que sí, se aplica en algunas empresas y entidades públicas ya que he podido ser compañero de trabajo de personas con discapacidad.

¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

Palmer (2017) considera que sí, porque eso impactaría positivamente en el ejercicio de los derechos fundamentales para quienes adolezcan de discapacidad y sería un gran peso para la democratización institucional.

Vásquez (2017) establece que por supuesto, la capacitación y sensibilización ayudarán a que se respete y cumplan las normas que al respecto existen.

Santos (2017) expresa que claro que sí, porque el clima laboral que se mantiene en el centro laboral dependerá mucho para el cumplimiento de la producción y si se logra el objetivo motivará a invertir cada vez más a las empresas a adecuar sus ambientes para mayor contratación de personal discapacitado.

López (2017) manifiesta que si estaría bien que las empresas capaciten a sus empleados y tengan un adecuado ambiente tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad en aras de cumplir con la Ley y que estas personas se integren en el ámbito laboral.

Estrada (2017) considera que efectivamente las empresas están en la obligación de capacitar a sus trabajadores por contribuir significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad; del mismo modo, es fundamental que se adecuen las condiciones del puesto de trabajo evitando la discriminación.

Huanca (2017) expresa que sí, porque considera que la capacitación es importante para poder llevar la inclusión acorde a la realidad.

Salas (2017) manifiesta que si deberían acondicionar sus ambientes y brindar capacitación constante al personal que labora e incluir a las personas con discapacidad porque a pesar que sufren de alguna limitación pueden desempeñarse igual que una persona que no es discapacitada.

Camasca (2017) opina que sí, porque no basta con darles el trabajo sino adecuar un ambiente para que trabajen con comodidad y capacitarlos para que rindan lo que la empresa espera.

Rivera (2017) considera que sí, hay muchos audio-impeidos que se comunican con señas peruanas que muchos desconocen, por ende se bloquea la comunicación laboral, el empleador debe romper las barreras capacitando a su personal.

Nole (2017) establece que sí, se debe educar al personal y adecuar los ambientes para que sean propicios sobretodo en el sector público el cual le falta mucho en lo estructural.

¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Palmer (2017) manifiesta que a decir por lo que se advierte a simple vista no, pero esta es una respuesta a prima facie. Personalmente no noto muchos discapacitados en puestos de trabajo ni en la actividad pública, ni en la actividad privada.

Vásquez (2017) expresa que sí, inclusive se ha logrado hacer los ajustes razonables en los centros de trabajo para que ello se cumpla, empero esto sucede sólo en los empleos formales, falta trabajar en los centros informales que son la mayoría.

Santos (2017) considera que sí, porque si no cumplen con la Ley las empresas serán sancionadas, por lo tanto debe insertarse el trabajador discapacitado con todas las formalidades y condiciones laborales.

López (2017) considera que no, como lo mencioné algunas empresas toman como un hecho complejo la inclusión de personas con discapacidad porque tendrían que incrementar sus planillas y estar actualizando las mismas vulnerando el derecho de la propia empresa.

Estrada (2017) establece que a pesar de que la Ley establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de las condiciones que las demás, en realidad no se cumple a cabalidad en el ámbito laboral, por no existir una fiscalización adecuada por parte de los organismos encargados.

Huanca (2017) menciona que no se considera a cabalidad por ende se debería de sancionar de acuerdo a Ley.

Salas (2017) considera que no todos lo hacen pero si hay un porcentaje aceptable que les brinda la oportunidad de desarrollarse laboralmente, porque como seres humanos tienen derecho a la igualdad frente a la sociedad.

Camasca (2017) opina que no, porque si así fuera su índice de desempleo no sería tan alto y si consiguen trabajo es en empresas informales que no les brindan los beneficios de Ley.

Rivera (2017) manifiesta que definitivamente no, solo en un local de comida rápida observe una persona con discapacidad, por ende no tienen un amplio ámbito laboral.

Nole (2017) establece que no, ya que hay lugares que no cuentan con este tipo de personas, no son contratadas por su condición.

A continuación se considerara la parte de la entrevista que respecta al segundo objetivo específico **“Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral”**.

¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Palmer (2017) manifiesta que el plan tiene diferentes aristas en diversos sectores como poblaciones vulnerables, salud, trabajo y educación por consiguiente responder a la pregunta requiere de un trabajo de campo profundo e interdisciplinar. Sin embargo, es posible que la aplicación del plan no tenga lugar en la medida de todo lo posible pues por ejemplo la inclusión debe darse desde las escuelas.

Vásquez (2017) expresa que sí, al menos en el ámbito en que me desempeño se han instrumentalizado dichas políticas a fin de reducir las brechas de acceso a la justicia por parte de las personas con discapacidad.

Santos (2017) considera que sí, el Estado aplica las políticas públicas existentes, toda vez que ahora existe más oportunidades laborales para personas discapacitadas.

López (2017) Considera que las políticas públicas deben ser revisadas, ya que pueden resultar poco claros y más aún podrían reforzando la exclusión social.

Estrada (2017) establece que si bien el Estado ha establecido políticas públicas en relación a la defensa y promoción de los derechos de los discapacitados, sin embargo tienen muy poca aplicación que no garantiza las condiciones establecidas en las normas vigentes.

Huanca (2017) opina que no, no existe igualdad entre personas con discapacidad con las personas capaces, toda vez que la ley establece que las personas con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones.

Salas (2017) manifiesta que sí, actualmente existe un ministerio que es el de inclusión social el cual se encarga de brindar oportunidades a personas en estado de pobreza y personas con discapacidad que son vulnerables.

Camasca (2017) opina que no, porque aún hay muchas áreas donde no se aplican y a pesar de existir el plan, éste no se lleva a la realidad.

Rivera (2017) considera que solo se tiene en el papel, más no en la realidad, pues en las distintas instituciones a pesar de presentarse a postulaciones son otros los contratados porque no los consideran aptos.

Nole (2017) establece que, de acuerdo al Decreto Supremo 007- 2008 – MINDES, considero que el Estado no lo aplica ya que no hay igualdad al momento de calificar.

**¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad?
¿Por qué?**

Palmer (2017) manifiesta que si tomamos en cuenta que hay personas que sin ser discapacitadas están excluidas del trabajo formal por ejemplo quienes son víctimas de trata de personas, tanto más lo serán quienes tienen discapacidad.

Vásquez (2017) expresa que como lo ha mencionado anteriormente falta mayor participación del SUNAFIL para el control del cumplimiento de las leyes que al respecto existen.

Santos (2017) opina que no, porque no todas las empresas ya sean públicas o privadas cubren el número máximo de plazas autorizadas para su contratación.

López (2017) considera que no del todo, es necesario reorientar las dinámicas institucionales no solo del Estado sino también de la sociedad. El futuro de las personas con discapacidad depende de nuestra competencia para percibir y traducir sus necesidades en proyectos políticos que le garanticen la condición de ciudadanos.

Estrada (2017) considera que el Estado no hace un correcto seguimiento debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, es así que la Ley de protección a la persona con discapacidad establece que el CONADIS es la encargada de fiscalizar y sin embargo hay una Ley complementaria que dice que será la SUNAFIL.

Huanca (2017) menciona que no hace o no realiza un correcto seguimiento y cumplimiento en relación a la inclusión social.

Salas (2017) opina que sí, porque hay estudios y proyectos por parte del congreso para gestionar y viabilizar estos cumplimientos de inclusión laboral a las personas con discapacidad.

Camasca (2017) considera que no, porque no se dan abasto con todas las empresas existentes sin contar las informales, adicional a ello el presupuesto que se maneja es reducido para el fin.

Rivera (2017) expresa que no hace ningún seguimiento ya que no implementan inspectores que velen y hagan cumplir la Ley, así también no reconocen a los escasos empleadores que si cumplen.

Nole (2017) establece los lineamientos establecidos en el plan respecto al seguimiento del cumplimiento aún no está plenamente constituido.

¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

Palmer (2017) manifiesta que la imposición de sanciones está en función de diversos principios si las circunstancias del caso evidencian justificación para una sanción severa así debe ser. En el derecho sancionador en particular se utiliza principios como la razonabilidad y la proporcionalidad.

Vásquez (2017) expresa que sí, creo que es la única forma de evitar que se continúen dichas prácticas.

Santos (2017) opina que sí, porque la Ley se ha hecho para cumplir, además no se puede recortar las oportunidades laborales a las personas con discapacidad.

López (2017) considera que si debe aplicarse una fuerte multa a las entidades que incumplen lo dispuesto por la Ley, sin embargo considero que es necesario rehabilitar primero las deficiencias de nuestro tejido social para lograr una plena integración de todos los ciudadanos.

Estrada (2017) establece que en las normas legales se han establecido sanciones a empresas o instituciones públicas que no cumplan con las cuotas de trabajadores con discapacidad, multas que fluctuarán entre 10 y 15 UIT, por constituir una infracción de naturaleza muy grave.

Huanca (2017) menciona que sí, además debería de efectuarse las respectivas fiscalizaciones laborales con la finalidad de establecer un correcto y real control.

Salas (2017) considera que por supuesto que sí, ya que están en juego muchos derechos fundamentales que les asisten a las personas con discapacidad.

Camasca (2017) opina que sí, porque las leyes son hechas para su cumplimiento y desacatarla implicaría una sanción y al tratarse de personas con discapacidad peor aún porque tienen mayor necesidad.

Rivera (2017) expresa que sí, deberían aplicar sanciones tal cual se aplican al sector transporte bajo la misma modalidad de inspectores ya que se trata de un sector vulnerable de la población.

Nole (2017) establece que sí, una buena multa por no respetar el Plan de Igualdad.

3.2 Descripción de los resultados de la técnica: Análisis documental

Para el desarrollo de la presente investigación se ha aplicado la técnica de análisis documental y su correspondiente instrumento denominado guía de análisis documental para de esta forma poder contrastar lo establecido en el objetivo general: **“Desarrollar de qué forma se vulnera el principio de inclusión social y el derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú”**.

Del análisis documental del expediente EXP N° 217-2004-AA/TC de fecha 04/03/2004 interpone acción de amparo contra la Municipalidad Provincial de Tacna por el motivo que se efectúe su reposición en su centro de trabajo y que se deje sin efecto el despido de hecho del que ha sido objeto, la Municipalidad Provincial de Tacna considera que lo solicitado por el demandando resulta improcedente ya que el actor no ha cumplido con laborar por más de un año en forma ininterrumpida, siendo de aplicación, el artículo 2º de la Ley N.º 24041, agregando que se encuentra bajo el régimen de la actividad laboral privada, sujeto al Decreto Legislativo N.º 728.

Es así que el recurrente para acreditar su derecho mediante un acta de inspección especial en la cual se corrobora que el demandante ingresó a laborar en la emplazada con fecha 1 de febrero de 1999, para desempeñar el cargo de Asistente de Obras en el horario de lunes a viernes de 6:30 a.m. a 4:00 p.m. y sábados medio día, hasta el 30 de diciembre de 2002, fecha en que dejó de trabajar al no permitírsele el ingreso a su centro de labores. También, el recurrente el recurrente demostró que no se le emitió carta de preaviso de despido ni una carta de despido o de cese comunicándole que la emplazada había decidido prescindir de sus servicios.

Además, el actor presentó documentos en la cual se acredita su competencia, como es, la evaluación integral realizada por la emplazada al demandante, en los cuales se califica su desempeño como satisfactorio y óptimo, pese a su condición de discapacitado.

Por último, demuestra que relación laboral del actor con la emplazada fue subordinada, personal y remunerada, habiéndose acreditado que laboró en forma permanente por más de un año.

Es así que el artículo 1° establece que: *“Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio delo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley”.*

Por ende en observancia con la medida tomada por el Tribunal Constitucional, el cual declaró FUNDADA la acción de amparo por haber acreditado el actor una relación de subordinación, dependencia y continuidad respecto de su empleador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.

IV. DISCUSIÓN

El presente capítulo desarrolla lo relacionado a la discusión de resultados, se ha previsto tener en cuenta los resultados obtenidos de la técnica de entrevista, guía de análisis documental, tanto de manera independiente como de manera dependiente. Es vital indicar que la discusión se desprende del objetivo general como de los objetivos específicos que guiaron el desarrollo de la presente investigación.

Objetivo General: “Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú”.

De los antecedentes obtenidos en el análisis documental del expediente EXP N° 217-2004-AA/TC concluyó que existen empleadores que vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad pues si cuentan con un empleo, tratan de concluir el vínculo laboral pues no consideran sus derechos como empleados.

Sin embargo Santos (2017) manifiesta que no son excluidas por los centros laborales porque considera que existe una norma de protección al discapacitado y protege los derechos laborales. Además, insiste en que la realidad del Perú está cambiando para insertar laboralmente cada vez más a las personas con discapacidad.

Objetivo específico N° 1 “Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú”.

Bajo esta premisa los entrevistados llegan a la conclusión el Estado tiene pocos, casi ningún criterio para la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral ya que no basta con realizar leyes que los incluyan laboralmente sino también hace falta generar mayor toma de conciencia en la sociedad, generar servicios de apoyo, posibilidades de acceso y sobre todo constante supervisión por los mecanismos existentes.

Por su parte Santos (2017) considera que los criterios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad por parte del Estado son los adecuados ya que por ello se generan leyes para su inclusión y su protección.

Objetivo específico N° 2 “Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral”.

Los entrevistados consideran que las medidas por parte del Estado no son las pertinentes para los derechos vulnerados, pues consideran que al tratarse de un sector de la población que es vulnerable como son las personas con discapacidad, las medidas correctivas deben ser severas ya que de ello depende el laboral, personal y social de las personas con discapacidad.

Por otra parte, Palmer (2017) considera que las medidas deben imponerse de acuerdo a diferentes principios, pues expresa que existen circunstancias que podrían ser justificables para la aplicación de una sanción más benévola y razonable.

V. CONCLUSIÓN

Primera conclusión:

Se determina que al no existir una concientización social respecto a la discapacidad, las personas que la padecen se ven excluidas pues no son tratados de la misma manera en la que se trata a una persona “normal”, por ende ahí comienza la vulneración de su derecho a la igualdad. En el ámbito laboral no cuentan con la misma cantidad de oportunidades laborales que el común denominador ya que las empresas no los encuentran “aptos” para cualquier puesto laboral de requisitos mínimos; cayendo en una desigualdad laboral y si por otro lado las personas con discapacidad cuentan con un empleo, sus empleadores no les brindan las facilidades de capacitación o los ambientes adecuados para incluirlos para que socialicen con los demás empleados, excluyéndolos de esta forma y limitando su desarrollo social.

Segunda conclusión:

Se determina que el Estado “trata” de incluir laboralmente a las personas con discapacidad generando puestos de trabajo mediante el Ministerio de Trabajo, sin embargo no se tiene en cuenta que las personas con discapacidad se encuentran en el sector de la población que vive en pobreza y no tiene acceso a dicha información ya que no cuentan con servicios de internet o los recursos para acercarse periódicamente al Ministerio pidiendo una plaza laboral, adicional a eso el transporte público no apoya en el traslado de dichas personas pues prefieren no transportarlas a darles el lugar adecuado en su unidad.

Tercera conclusión:

Se determina que el Estado no es drástico respecto a las sanciones ya que si bien el Estado en el artículo 83° de la Ley 29973 establece multas como sanción por el cumplimiento de la cuota laboral, que fluctúan entre 10 y 15 UIT, en la práctica los esfuerzos del Estado aún no son los suficientes ya que no existe una supervisión constante del cumplimiento, ni del seguimiento de las personas con discapacidad que ya se encuentran laborando que cuenten con todos los beneficios de la Ley y los ambientes adecuados para que puedan desenvolverse con normalidad.

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación:

El Estado debe generar una cultura de concientización respecto a la discapacidad desde las escuelas ya que se debe enseñar sobre las necesidades de las personas y como incluirlos socialmente, puesto que, son personas con los mismos derechos que cualquier persona. Pues, el Estado debe velar porque la vida familiar y la integridad personal no se vean afectadas por la discriminación y desigualdad que aún existe en nuestra sociedad. Por ello, se debe inculcar desde las generaciones más pequeñas una política de inclusión y respeto por las personas con discapacidad.

Segunda recomendación:

Con la finalidad de incluir laboralmente a las personas con discapacidad el Estado debe generar mayores y mejores mecanismos de supervisión, fomentando servicios de apoyo en todas las comunidades pues muchas de las personas con discapacidad no acceden ni se enteran de los puestos laborales, por encontrarse viviendo en situación de pobreza en donde no cuentan con servicios de internet y se encuentran desinformados. Por ello, para estas personas se deben generar posibilidades de acceso a todos los servicios.

Tercera recomendación:

No basta con imponer multas que no se sabe si son pagadas o simplemente acrecienta su deuda tributaria ante el ente regulador, sino por el contrario generar una mayor supervisión exigiendo a las empresas informes mensuales sobre su personal y no esperar a que llegue una supervisión, pues quizá el Estado no cuente con el presupuesto suficiente para una supervisión regular, eso no justifica el descuido en el que se encuentra este sector de la población por no tomarse medidas drásticas respecto a su inclusión.

VII. REFERENCIAS

Fuentes primarias

Palmer, C. (2017) Entrevista. Lima, Perú.

Vásquez, K. (2017) Entrevista. Lima, Perú.

Santos, G. (2017) Entrevista. Lima, Perú.

López, C. (2017) Entrevista. Lima, Perú.

Estrada, E. (2017) Entrevista. Lima, Perú.

Huanca, O. (2017) Entrevista. Lima, Perú.

Salas, J. (2017) Entrevista. Lima, Perú.

Camasca, M. (2017) Entrevista. Lima, Perú.

Rivera, W. (2017) Entrevista. Lima, Perú.

Noles, J. (2017) Entrevista. Lima, Perú.

Fuentes bibliográficas

Aignerren, M. (Marzo de 2012). *Teoría fundada: Arte o ciencia. Universidad de Antioquia*. Recuperado de

<http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1632/128>

5

Albor, J. *Minusvalía e inserción social en la Comunidad*. Madrid : Instituto para la Sociedad. 1995.

Albornoz, A (2009). *Glosario de Términos Relativos a la Prevención, Salud y Seguridad Laboral*. Recuperado de Biblioteca digital seguridad laboral de Seguros Caracas.

http://www.seguroscaracas.com/paginas/biblioteca_digital/8_Terminologias/Glosario/glosario_terminos_prevencion_saludyseguridadlaboral.pdf

Ángeles, C. (1999). *La Tesis Universitaria en Derecho*. Perú: San Marcos.

Asociación AESE, Asociación Española de Empleo con apoyo, (2008) Recuperado de: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>

Barton, L. 1999. *Sociología y discapacidad: Algunos temas nuevos*. En Barton, L. (comp.). 1999. *Discapacidad y Sociedad*. Madrid: Morata.

Baguer, Á (2005). *Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua*. España: Ediciones Díaz de Santos.

Cázares, L., Christen, M., Jaramillo, E., Villaseñor, L., y Zamudio, L. (2000). *Técnicas actuales de investigación documental* (3a. ed.). México: Trillas.

Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Recuperado de

<http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS.pdf>

Chong, J (2007). *Promoción de ventas. Herramienta básica del Marketing Integral*. Buenos Aires: Editorial Granica.

Comboni, S. J. (2011). *Introducción a la técnica de la investigación*. Mexico: Trillas.

Congreso de la República Bolivariana de Venezuela. *Ley para personas con discapacidad* (2007). Publicado en Gaceta Oficial Número 38.598

Congreso de la República del Perú. (13 de diciembre de 2012) *Ley General De La Persona Con Discapacidad*. [Ley N° 29973]. DO: El Peruano.

Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México: Editorial Cengage Learning.

Dirección de Investigación de la Universidad César Vallejo (2014). *Instrucciones para la elaboración de Proyectos e Informes de Tesis*. Lima: UCV.

Estatutos del Sistema Normativo de Información Laboral (2012). *Oficina Nacional De Promoción Laboral Para Personas con Discapacidad, perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarSNIL.php?busqueda=SNIL&tip=20>

Garavito, D. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>

Godachevich, M (2005). *Capacitación e Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad Visual*. Buenos Aires: Federación Argentina de instituciones de Ciegos y Ambíopes. Primera Edición.

Gonzáles, A., Gave, J., Oseda, D., & Ramírez, F. (2011). *Como Aprender y Enseñar Investigación Científica* (1° ed.). Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5° ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México: MCGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). México: Interamericana Editores S.A.

Jiménez, M. (2009). *Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 11(1). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenido-jimenez.htm>

Ladrón (2009). *Manual Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. La nueva apuesta empresarial*. Venezuela: Edición de la Asociación Audaz para orientación y estímulo de personas con necesidades especiales APOYE.

Martínez, M. (2006). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa* (2° ed.). México: Trillas S.A. de C.V.

Martner, G. (2004). *Planificación y presupuestos por programa*. México DF: Siglo XXI editores S.A. de CV. 22a edición.

Mayor, P. (2011). *Inserción socio-laboral: Propuestas para la vida autónoma*. Artículo de la Fundación Internacional O'Belén. Recuperado de <http://www.obelen.es/upload/181A.pdf>

Monje, C. (2011) *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica*. Recuperado de <https://camonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo++Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%b3n.pdf>

Moreno, M. (1987). *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. México: Editorial Progreso.

Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4.a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Ñaupas, H., Mejía, E. Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis* (4^o ed.) Bogotá Ediciones de la U.

Plan de empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013. Recuperado de Web. <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Plan%20de%20Empleabilidad%20para%20personas%20con%20discapacidad%20en%20Andalucía%202007-2013.pdf>

Proyecto Nacional Simón Bolívar (2009). *Líneas Generales del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013*.

República Bolivariana de Venezuela: *Ministerio del Poder Popular para la Comunicación y la información*. Segunda Edición.

Pérez, S. (2004). *Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural*. (4^o ed.). Madrid: Narcea Ediciones.

Pita, S. y Pértegas, S. (2007). *Diferencias entre investigación cualitativo y cuantitativo*. España: Cuadernos Atención Primaria.

Puchol, L. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos humanos*. España: Ediciones Díaz de Santos. 7a edición.

Pérez, S. (2004). *Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural*. (4° ed.). Madrid: Narcea Ediciones.

Quiñones, R (2012). *Inserción Laboral como Herramienta para la Aceptación de Personas con Discapacidad en las Universidades*. Tesis Doctoral Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Doctorado en Ciencias Gerenciales. Maracaibo- Venezuela.

Quiñones, S. y Rodríguez, C. (2015) *Foro Jurídico* (14371). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/viewFile/13747/14371>

Ramirez, P. (2010). *Proyecto de la Investigacion*. Lima: AMADP.

Robbins & Cenzo (2002). *Fundamentos de administración*. México: Editorial Pearson educación. 3a edición.

Salvá, M. (2008). *Itinerarios de inserción socio laboral*. Revista de Formación y Empleo N° 11 - Red

SEMANAeconómica (Octubre, 2015) *INEI: El 45.9% de personas con discapacidad son económicamente activas*. Recuperado de <http://semanaeconomica.com/article/economia/macroeconomia/171850-inei-el-45-9-de-personas-con-discapacidad-son-economicamente-activas/>

Sistema Normativo de Información Laboral (2012). *Oficina Nacional De Promoción Laboral Para Personas con Discapacidad, perteneciente al ministerio de trabajo y promoción del empleo de Perú*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.pe/mostrarSNIL.php?busqueda=SNIL&tip=20>

Solanas G. (2008). Dirección de cuentas. Gestión y planificación de cuentas en la universidad. Barcelona: Edit. UOC. 1a edición.

Strauss, A. y Corbin, J (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

Stoner, J. (2004). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S. A. 5ª Edición.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (4º ed.). México: LIMUSA.

Villabella, C. (2015). *Los métodos en la investigación jurídica*. México: Instituto de Investigación Jurídica.

Yagüez, Jurado, Gracia & Casanova, (2007). *Guía práctica de economía de las empresas II. Área de gestión y producción (teoría y ejercicios)*. IV Colección. España: Editorial Publicaciones 1 ediciones de la universidad de Barcelona. Texto docente.

Zandomeni, N. (2004). *Inserción Laboral de los jóvenes*. Argentina: Universidad del Litoral, Santa Fe. Primera edición.

ANEXOS

✓ Instrumentos

GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: “La Vulneración Del Principio Inclusión Social Y El Derecho De Igualdad Para Las Personas Con Discapacidad En El Ámbito Laboral En El Perú”

Entrevistado:

Cargo / profesión / grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera que eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

Ficha de validación de entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Chávez Sánchez Jaime Elider
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - ICA
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carolain Zevallos Valdiviezo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													/
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													/
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													/
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													/
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													/
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													/
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													/
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.													/
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.													/
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													/

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 2 de Noviembre del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 08616400 Telf.: 0964766457

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ROQUE GUTIERREZ WILDA JOLANDA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carolain Zevallos Valdiviezo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
—

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 24 NOVIEMBRE del 2017

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 17960596 Telf.: 947847372

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Lilian
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carolain Zevallos Valdiviezo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

 Lima, 24 de Noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....


8297746 980712526

Guía de Análisis Documental

EXP N.º 217-2004-AA/TC

TACNA

ÁNGEL BERRÍOS FLORES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 4 días del mes de marzo de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Alva Orlandini, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por Juan Luis Juliachs Berríos, abogado de Angel Berríos Flores, contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna y Moquegua, de fojas 157, su fecha 16 de octubre de 2003, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 24 de marzo de 2003, el recurrente interpone acción de amparo contra la Municipalidad Provincial de Tacna, solicitando su reposición en su centro de trabajo y que se deje sin efecto el despido de hecho del que ha sido objeto. Manifiesta haber ingresado a la emplazada el 1 de febrero de 1999 y haber laborado hasta el 31 de diciembre de 2002; que no se ha considerado que, por tener impedimento físico se encontraba en desventaja frente a otras personas para acceder a un empleo, lo que acredita con el Certificado de Discapacidad N.º 14900043; y que, habiendo acumulado más de un año de servicios ininterrumpidos, resulta aplicable a su caso el artículo 1º de la Ley N.º 24041, que establece que los servidores públicos con más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276, por lo que, al ignorarse dicha disposición, se han vulnerado sus derechos al trabajo, al debido proceso, de defensa y a la igualdad ante la ley.

La emplazada propone las excepciones de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda y de falta de agotamiento de la vía administrativa, y contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente, aduciendo que el actor no ha cumplido con laborar por más de un año en forma ininterrumpida, siendo de aplicación, más bien, el artículo 2º de la Ley N.º 24041, agregando que se encuentra bajo el régimen de la actividad laboral privada, sujeto al Decreto Legislativo N.º 728.

El Juzgado Laboral de Tacna, con fecha 19 de mayo de 2003, declaró infundadas las excepciones propuestas y fundada la demanda, considerando que en aplicación del principio de primacía de la realidad, la relación laboral del actor con la emplazada fue subordinada, personal y remunerada, habiéndose acreditado que laboró en forma permanente por más de un año.

La recurrida, revocando la apelada, declaró improcedente la demanda, argumentando que no se había vulnerado ningún derecho constitucional del actor, ya que no le alcanzaban las disposiciones de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni su Reglamento ni la Ley N.º 24041, las mismas que solo están reservadas a servidores públicos, quienes acceden a tal condición una vez que se hayan sometido a un Concurso Público, siendo el caso que el demandante nunca tuvo tal condición.

FUNDAMENTOS

1. Conforme ha quedado acreditado en el Acta de Inspección Especial que obra en autos, a fojas 10, el recurrente ingresó a laborar en la emplazada con fecha 1 de febrero de 1999, para desempeñar el cargo de Asistente de Obras en el horario de lunes a viernes de 6:30 a.m. a 4:00 p.m. y sábados medio día, hasta el 30 de diciembre de 2002, fecha en que dejó de trabajar al no permitírsele el ingreso a su centro de labores.
2. Asimismo, en el documento citado, el Inspector a cargo menciona que al recurrente no se le remitió carta de preaviso de despido ni una carta de despido o de cese comunicándole que la emplazada había decidido prescindir de sus servicios.
3. De fojas 13 a 15 del expediente obran los documentos de la Evaluación Integral realizada por la emplazada al demandante, en los cuales se califica su desempeño como satisfactorio y óptimo, pese a su condición de discapacitado, lo que se acredita en autos a fojas 9.
4. Por último, habiendo acreditado el actor una relación de subordinación, dependencia y continuidad respecto de su empleador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, conforme lo ha venido resolviendo este Colegiado en reiterada jurisprudencia, la presente demanda debe ser amparada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la acción de amparo.
2. Ordena reponer al demandante en el cargo que desempeñaba al momento de su destitución, o en otro de igual nivel o categoría.

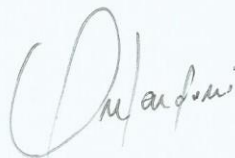
Publíquese y notifíquese.

SS.

ALVA ORLANDINI

GONZALES OJEDA

GARCÍA TOMA



Ficha de validación de análisis documental

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Chávez Sánchez Jaime Elider
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - UV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carolain Zevallos Valdiviezo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

 Lima, 24 Noviembre del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 081676402 Telf: 01 64766457

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ROQUE GUTIERREZ NILDA POLANDA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCU
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ANÁLISIS DOCUMENTAL
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carolain Zevallos Valdiviezo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
—

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

 Lima, 24 NOVIEMBRE del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 7960596 Telf.: 947847372

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez, Jhian
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Carolain Zevallos Valdiviezo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 24 de Noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

2244446 980712526

Entrevista a expertos

GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: "La Vulneración Del Principio Inclusión Social Y El Derecho De Igualdad Para Las Personas Con Discapacidad En El Ámbito Laboral En El Perú"

Entrevistado:

Armedo Sicre Palma Ojeda

Cargo / profesión / grado académico:

Abogado - Bachiller (Juez Superior - Lima Norte)

Institución:

Corte Superior de Justicia Lima Norte - Sala Laboral Permanente

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Sí. Ejemplo de ello es lo que sucedió en la Galenia. El ejemplo es evidente que las personas que laboraban allí no eran tratadas con igualdad y sus derechos mínimos eran vulnerados.

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente? ¿Por qué?

En muchos casos sí. Por ejemplo cuando las oficinas públicas carecen de infraestructura adecuada para las personas con discapacidad.

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerable? ¿Por qué?

Uno de los derechos de las personas con discapacidad es el derecho a vivir de forma independiente y a vivir en comunidad. Pues bien, este derecho aparece claramente vulnerado cuando las agencias públicas y privados carecen de infraestructura adecuada para facilitar a los discapacitados el ejercicio de sus derechos. Esto sucede a menudo en nuestro país.

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No. La existencia de un plan a mediano plazo revela que la intervención es gradual y si se tiene en cuenta que hay asuntos de carácter discriminatorio, no creo que haya intervenciones en futuro.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera que eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

Hay empresas que se aplican de hecho, empresas que una respuesta con grado de generalidad es necesario hacer Trabajo de Campo.

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

Si porque no impide positivamente en el ejercicio de los derechos fundamentales por quienes adolecen de discapacidad y será un gran paso para la democratización institucional.

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

A decir por lo que se advierte a simple vista no. Pero esto es una respuesta a primer nivel. Personalmente me noto muchos discapitados en puestos de trabajo en la actividad pública, en la actividad privada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

El Plan tiene a presento criticas en diversos sectores, como poblaciones vulnerables, Salud, Trabajo y Educacion, por ende responde a la pregunta requiere de un trabajo de campo profundo e interdisciplinario. Sin embargo, es posible que la aplicación del Plan no tenga lugar en la medida de todo lo posible pues por que se incluye desde de las escuelas

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Para responder a esta pregunta se requiere trabajo de campo. Sin embargo si tomamos en cuenta que hay personas que son ser discapacitados están excluidos del trabajo formal (por ejemplo quienes son víctimas de Tráfico de personas). Hasta ahí lo seran quienes tienen discapacidad

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

La imposición de sanciones está en función de diversos principios. En las circunstancias del caso se deducen justificaciones para una sanción, pero así debe ser. En el Derecho Sancionador en particular se utiliza mucho como la responsabilidad y la proporcionalidad



GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: "La Vulneración Del Principio Inclusion Social Y El Derecho De Igualdad Para Las Personas Con Discapacidad En El Ámbito Laboral En El Perú"

Entrevistado:

Karol Vásquez Rosales --

Cargo / profesión / grado académico:

Abogado - Bachiller. -

Institución:

Poder Judicial. -

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad?

No en su totalidad dado que existe legislación que regula su inclusión en los centros laborales. -

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente? ¿Por qué?

Actualmente se está cambiando la cultura y su exclusión cada vez es menor pues existen leyes para su reconocimiento e inclusión así como comités para su difusión y cumplimiento. -

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado? ¿Por qué?

En algunos casos, básicamente por desconocimiento y discriminación que aún subsiste. -

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No, pues si bien está regulado su inclusión en el ámbito laboral, cupero falta una mayor participación en cuanto a control por parte del Sunafil para verificar el respeto y cumplimiento de dichas normativas. -


PODER JUDICIAL
KAROL VASQUEZ ROSALES
JUEZ
PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL
ORTE SURBING DE PARTIDO DE P. 1302 19 87

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera que eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

Si, pero no en su totalidad. Se aplica porque además representa un beneficio importante para aquellas empresas que lo cumplen.

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

Por supuesto, la capacitación y sensibilización ayudarán a que se respete y cumplan las normas que al respecto existen.

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si, inclusive se ha logrado hacer los ajustes necesarios en los centros de trabajo para que ello se cumpla, incluso esto sucede solo en los empleos formales, falta trabajar en los centros informales que son la mayoría.


KAROL VASQUEZ ROSALES
PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL
ORTE SUPERIOR DE HUAYAN, PE 154

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si, al menos en el ambito en que me desempeña se han instrumentado dichas Políticas a fin de reducir las brechas de acceso a la justicia por parte de las personas con discapacidad.

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Como lo he mencionado anteriormente falta mayor participación del SUNAFIL para el control del cumplimiento de las leyes que al respecto existen.

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

Si creo que es lo único forme de evitar que continúen dichas prácticas.


PODER JUDICIAL
KAROL VASQUEZ ROSALES
JUEZ
PRIMER JUZGADO DE PATRONATO LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTAL

GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: "La Vulneración Del Principio Inclusion Social Y El Derecho De Igualdad Para Las Personas Con Discapacidad En El Ámbito Laboral En El Perú"

Entrevistado:

GIMNA SANTOS ESPAÑA

Cargo / profesión / grado académico:

JUEZ / ABOGADA / SUPERIOR

Institución:

PODER JUDICIAL

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad?

Creo que no, toda vez que hay una norma de protección al discapacitado y protege los derechos laborales.

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente? ¿Por qué?

No considero que son excluidas socialmente por que la realidad del Perú viene adoptando cambios para insertar cada vez mas en el ambito laboral.

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado? ¿Por qué?

No, porque la cultura de nuestro país tiene que adaptarse conforme al avance de la sociedad, anteriormente si existia discriminación, pero ahora considero que existe mejor protección y mejor oportunidad a las discapacitados.

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Considero que no, porque nada es suficiente para una mejora en la inclusion laboral a las personas discapacitadas no solo basta decir aumentase el porcentaje de plazas laborales, sino se tiene que ver muchos factores y uno de ellos son las condiciones laborales para discapacitados.



PODER JUDICIAL

GIMNA EUSEBIA SANTOS ESPAÑA
JUEZ SUPERIOR DE PAZ
EN EL JUZGADO DE PAZ LEONARDO LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera que eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

Si, quizás no el numero máximo, pero si por lo menos hay uno que se contrate tambien se tiene que ver las condiciones q se requiere para este tipo de contratación

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

Claro que si, porque el clima laboral que se mantiene en el centro laboral dependera mucho para el cumplimiento de la producción, y se se logra el objetivo motivara a invertir cada vez mas a las Empresas adecuar sus ambientes para mayor contratación de personal discapitado.

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si, porque sino cumple con la ley las Empresas sera sancionada, por lo tanto debe insertarse el trabajador discapitado con todas las formalidades y condiciones laborales.


PODER JUDICIAL
GIMNA EUSEBIA SANTOS ESPAÑA
JUEZ SUPERIOR SUPLENTE PERMANENTE
FISCAL-ABOGADO DE PALESTRADO LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Considero que si, el Estado aplica las políticas públicas existentes, toda vez que ahora existe mas oportunidades laborales para personas discapacitadas.

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

NO, porque no todos las empresas ya sean publicas o privadas cubren el numero maximo de plazas autorizadas para su contratación.

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

Si, por que la ley se ha hecho para cumplir, ademas no se puede recordar las oportunidades laborales a las personas con discapacidad.


PODER JUDICIAL
GIMNA EUSEBIA SANTOS ESPAÑA
JUEZ SUPERINTENDENTE
JUEZ SUPERINTENDENTE
JUEZ SUPERINTENDENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: "La vulneración del principio Inclusión Social y el derecho de Igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú"

Entrevistado:

CHRISTIAN LOPEZ HUARINGA

Cargo / profesión / grado académico:

Secretario Judicial / Abogado Laboral

Institución:

Poder Judicial Lima Norte

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

En el ámbito laboral considero que sí, porque vivimos en un mundo global de ideas libres y donde las empresas los grandes capitales buscan su crecimiento económico y consideran que las personas con discapacidad no ayudarían a eso.

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente? ¿Por qué?

Considero que sí son excluidas socialmente porque se ve de a cada ya sea en noticias o por otros medios de comunicación que las oportunidades educativas y laborales son claramente inferiores de modo que su integración social se ve claramente severamente afectada.

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado? ¿Por qué?

En el ámbito laboral por ejemplo es vulnerado porque muchas empresas transgreden el derecho a la igualdad por y estas personas son subalternadas y discriminadas por su discapacidad y es decir no son consideradas como sujetos con iguales derechos que el resto de personas q. compone a la sociedad.

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Considero que las medidas políticas y asistenciales del Estado se muestran crecientemente insuficientes para abordar la cuestión de la discapacidad, debido a la falta de toma de conciencia de las personas.


PODER JUDICIAL DEL PERU
CHRISTIAN LOPEZ HUARINGA
SECRETARIO JUDICIAL
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera que eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

Considero que no todas las empresas se aplica esta ley, ya que es un hecho complejo porque ello implicaría que las empresas para cumplir con la cuota de empleo debe incrementar planillas, ello aminoraría la libertad de empresa y la libertad de contratar.

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

Si es bien que las empresas capacitar a sus empleados y tengan un adecuado ambiente tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad, en aras de cumplir con la ley y que estas personas se integren en el ámbito laboral.

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Considero que no, como lo mencione en la parte uno algunas empresas toman como un hecho complejo la inclusión de personas con discapacidad, porque también que incrementen sus planillas y estar acorde a las mismas con el bienestar del dinero de la propia empresa.


PODER JUDICIAL DEL PERU
CHRISTIANA LÓPEZ RÍOS
SECRETARÍA JUDICIAL
SEGUNDO ABOGADO DE TURNO TRANSICIÓN DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Considero que las políticas públicas requieren ser revisadas ya que pueden resultar poco efectivas y, más aún, podría estar reforzando la exclusión social.

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Considero que no del todo, más bien es necesario reorientar las dinámicas institucionales, no solo del Estado sino también de la sociedad. El futuro de las personas con discapacidad depende de nuestra reorientación para percibir y atender sus necesidades en proyectos, políticas que les garanticen la condición de ciudadanos.

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

Si debe de aplicarse un fuerte multa a las entidades que incumplan los dispuesto a la ley, sin embargo considero que es necesario rehabilitar primero las deficiencias de nuestro tejido social para lograr una plena integración de todos los ciudadanos.


PODER JUDICIAL DEL PERU
CHRISTIAN LOPEZ HUARINGA
SECRETARIO JUDICIAL
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TAMBOPESA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TAMBOPESA

GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: "La Vulneración Del Principio Inclusion Social Y El Derecho De Igualdad Para Las Personas Con Discapacidad En El Ámbito Laboral En El Perú"

Entrevistado:

Erick Christopher Estrada Yalico

Cargo / profesión / grado académico:

Secretario Judicial / Abogado Colegiado

Institución:

CSJLN - Poder Judicial

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad?

La discriminación es un problema que afecta a nuestra sociedad, dándose con mayor énfasis en la esfera laboral donde se da un trato menos favorable en especial a las mujeres y personas con alguna discapacidad.

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente?

Las personas con discapacidad en la mayoría de los casos presentan altos grados de exclusión social por su limitación física, mental o sensorial y por barreras que la misma sociedad les impone.

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado?

Considero que a pesar de existir normas que protegen a las personas con discapacidad, se vulneran sus derechos referidos a la discriminación y a la falta de igualdad de oportunidades, acceso a los bienes y servicios tanto públicos como privados.

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad?

Sin duda en el Perú se está avanzando respecto a la inclusión laboral de los discapacitados habiendo generado una legislación importante para la protección de sus derechos laborales, como la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad.

 PODER JUDICIAL
ERICK CHRISTOPHER ESTRADA YALICO
SECRETARIO JUDICIAL
MUNICIPIO DE TRUJILLO TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA
CENTRO SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera qué eso se aplica a la realidad?

La Ley N° 29973 que establece la cuota laboral para las personas con discapacidad, en realidad los sectores públicos y privados no cumplen con el porcentaje de contrato que señala dicha ley, hecho que debe ser fiscalizado por el CONADIS, para su debido cumplimiento.

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución?

Efectivamente las empresas están en la obligación de capacitar a sus trabajadores, por contribuir significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad; del mismo modo, es fundamental que adecuen las condiciones del puesto de trabajo evitando la discriminación.

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad?

Considero que a pesar de que la ley establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en realidad no se cumple a cabalidad en el ámbito laboral, por no existir una fiscalización adecuada por parte de los organismos en cargados.



OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad?

Si bien es cierto que el Estado ha establecido políticas públicas en relación a la defensa y promoción de los derechos de los discapacitados, sin embargo tienen muy poca aplicación que no garantizan las condiciones establecidas en las normas vigentes.

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad?

Considero que el Estado no hace un correcto seguimiento debido a la falta de atención sobre el contenido de instrumentos legales, es así que la Ley de Protección a la Persona con Discapacidad establece que la CONADIS es la encargada de fiscalizar y sin embargo hay una ley complementaria que dice que será la SUNAFIL.

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución?

En las normas legales se han establecido sanciones a empresas o instituciones públicas que no cumplan con las cuotas de trabajadores con discapacidad, multas que fluctúan entre 10 y 15 UIT, por constituir una infracción de naturaleza muy grave.

 PODER JUDICIAL
ERIK CRISTÓBAL ESTERUA VALICO
SEPTIMO FALCÓN JUDICIAL
JUZGADO DE CASACIÓN TRANSICIÓN DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: "La Vulneración Del Principio Inclusión Social Y El Derecho De Igualdad Para Las Personas Con Discapacidad En El Ámbito Laboral En El Perú"

Entrevistado:

Omar Alexis Huanca Turriate

Cargo / profesión / grado académico:

Asistente Judicial

Institución:

CSJLN - Poder Judicial

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad?

Sí, porque no les brinda las mismas oportunidades laborales establecidas por ley, más aún el trabajo despenalizado tampoco es igual para los discapacitados esto en relación a la norma.

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente? ¿Por qué?

Sí, no son excluidas socialmente son vistas de forma distinta como si fueran menos que los demás, cuando la ley establece que estas personas deben de tener las mismas oportunidades laborales, para poder ser socialmente aceptados.

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado? ¿Por qué?

Sí, al hablar de igualdad de personas nos referimos a igualdad en todo sentido y esa igualdad no se da en la realidad.

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Al existir la ley, el Estado trata de regular la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como medida que significa lo suficiente si los operadores no aplican lo establecido por ley en tal razón considero que es un 40% de esfuerzo por parte del Estado.

 PODER JUDICIAL

OMAR ALEXIS HUANCA TURRIATE
ASISTENTE JUDICIAL
JUZGADO DE TRÁMITO TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTE

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera que eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

La Ley habla de porcentaje según el art. 49° de la Ley 29973 donde establece tanto para entidades privadas como para entidades públicas la contratación de personas con discapacidad, habría que realizar una inspección para medir la realidad. No considero que se aplique.

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

Sí, considero que la capacitación es importante para poder llevar la inclusión acorde a la realidad.

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No se considera a cabalidad por ende se debería de sancionar de acuerdo a ley.

 PODER JUDICIAL

OMAR ALEXIS HUANCA TURRIATE
ASISTENTE JUDICIAL
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No, no existe igualdad entre personas con discapacidad con las personas capaces toda vez que la ley establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones.

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No hace o no realiza un correcto seguimiento y cumplimiento en relación a la inclusión social.

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

Debería de efectuarse las respectivas fiscalizaciones laborales con la finalidad de establecer un correcto y real control.

 PODER JUDICIAL

OMAR ALEXIS HUANCA TURRIATE
ASISTENTE JUDICIAL
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: "La Vulneración Del Principio Inclusión Social Y El Derecho De Igualdad Para Las Personas Con Discapacidad En El Ámbito Laboral En El Perú"

Entrevistado:

JAVIER ORLANDO SALAS PIÑARETA

Cargo / profesión / grado académico:

ANALISTA RESOLUTOR

Institución:

SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si, porque aunque algunas han conseguido un empleo las estadísticas de muestra en que estas personas experimentan firmas de discriminación como un alto nivel de desempleo y prejuicios e incluso exclusión del mercado laboral.

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente? ¿Por qué?

Si, muchas personas con discapacidad se encuentran en grupos sociales pequeños a nivel mundial, pero en el Perú todavía no se excluido al 100% se les da la oportunidad de insertarse a la sociedad y incluso en convocatorias laborales se les otorga un porcentaje adicional a favor.

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado? ¿Por qué?

NO, El derecho a la igualdad al conseguirse como un derecho fundamental, no es vulnerado siempre se les da la oportunidad de competir con otras personas de igual o mayor capacidad.

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si, cuando ya se menciona en las instituciones del S.R.D.A se les otorga un 15% adicional en convocatorias laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera que eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

No tengo la certeza pero creo que si se este aplicando porque donde labora existen personas con discapacidad que estan en planilla.

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

Si debenen acondicionar sus ambientes y brindar capacitacion constante a la persona que labora y incluir a las personas con discapacidad porque a pesar que sufren de alguna limitacion pueden desempeñarse igual que una persona que no es discapacitada.

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

considero que no todas lo hacen, pero si hay un porcentaje aceptable que les brinda la oportunidad de desarrollarse laboralmente, porque como seres humanos tienen derecho a la igualdad frente a la sociedad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?


Si, actualmente existe un ministerio que es el de
Inclusión social el cual se encarga de brindar
oportunidades a personas en estado de pobreza y personas
con discapacidad que son vulnerables

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Si, porque hay estudios y proyectos por parte del congreso
para gestionar y habilitar estos cumplimiento de
inclusión laboral a las personas con discapacidad

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

Por supuesto que si esta en juego muchos derechos
fundamentales que les asisten a las personas con
discapacidad


Javier D. Selas Piñereta
C.A.L 66238

GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: "La Vulneración Del Principio Inclusión Social Y El Derecho De Igualdad Para Las Personas Con Discapacidad En El Ámbito Laboral En El Perú"

Entrevistado:

Melissa Camasca Torres

Cargo / profesión / grado académico:

Especialista de impugnaciones / Abogada Colegiada

Institución:

Servicio de Administración Tributaria

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Sí, porque las consideran con un coeficiente inferior al promedio y que no van a ser de como una persona físicamente normal por ello su índice laboral es muy reducido.

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente? ¿Por qué?

Sí, porque la sociedad les da un trato diferenciado creyendo que sus capacidades diferentes los hacen inferiores al resto.

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado? ¿Por qué?

Sí, porque todos al igual que tenemos la necesidad de trabajo o comer, etc. tenemos derechos y ello implica el derecho a la igualdad porque estas personas no quieren nuestra pena, sino que los traten como iguales.

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No, porque muchas veces no acceden a los puestos porque no se enteran y es porque no tienen acceso a internet para ver las publicaciones laborales.



Melissa Camasca Torres

Cal N° 37384

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera que eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

No, porque a los empleadores no les parece productivo contratarlos porque piensan que retrasaría su producción.

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

Sí, porque no basta con darles el trabajo sino adecuar un ambiente para que trabajen con comodidad y capacitarlos para que rindan lo que la empresa espera.

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No, porque si así fuera su índice de desempleo no sería tan alto y si consiguen trabajo es en empresas informales que no les brindan los beneficios de Ley.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.


Melissa Camasca Torres

Cal N° 37384

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No, porque aún hay muchas áreas donde no se aplican y a pesar de existir el plan este no se lleva a la realidad.

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No, porque no se dan abasto con todas las empresas existentes sin contar las informales, adicional a ello el presupuesto que se maneja es reducido para el fin.

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

Si, porque las leyes son hechas para su cumplimiento y desatarse implica una sanción y al tratarse de personas con discapacidad por aún porque tienen mayor necesidad.



Melissa Camasca Torres

Cal N° 37384

GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: "La Vulneración Del Principio Inclusión Social Y El Derecho De Igualdad Para Las Personas Con Discapacidad En El Ámbito Laboral En El Perú"

Entrevistado:

Wendy Maribel Rivera Cordova

Cargo / profesión / grado académico:

Especialista de Impugnaciones / Abogada colegiada

Institución:

Servicio Administración Tributaria

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Sí, porque muchas veces las personas con discapacidad tienen muchas más habilidades que una persona normal, pero se les niega dicha oportunidad.

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente? ¿Por qué?

Sí, muchas veces evitamos el trato a los mismos con las mismas, depreciando su talento humano; si nos cruzamos en una reunión social no deseamos que se nos acerquen a dialogar o muchas veces los ignoramos.

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado? ¿Por qué?

Sí, porque hasta nuestras autoridades se expresan de forma despectiva de ellos y por su discapacidad no les brindan atención.

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No, ya que puede crear más puestos de trabajo para ellos, también podrían implementar más leyes a favor ellos y hacer que las empresas tengan un 15% o 20% dentro de su personal a personas con discapacidad en sus planillas.



CAL 60776

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera que eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

En la práctica la ley no se aplica ni mucho menos se cumple hay muchos centros comerciales donde existen super mercados o tiendas por departamento donde la población laboral oscila de 150 a 200 personas, de las cuales solo 3 o 4 son personas con discapacidad

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

Sí, hay muchos auditos impedidos que se comunican con señas personas que muchos desconocen, por ende se bloquea la comunicación laboral, el empleador debe romper las barreras capacitando a su personal.

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Definitivamente no, solo en un local de comida rápida observé una persona con discapacidad, por ende no tienen un amplio ámbito laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.



CAL 60776

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Solo se tiene en el papel, más no en la realidad. Pues en las distintas instituciones a pesar de presentarse a postulaciones con otros los contratados porque no los consideran aptos.

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No hace ningún seguimiento ya que no implementan inspectores que velen y hagan cumplir la ley, así también, no reconocen a los escasos empleadores que si cumplen.

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

Si deberían aplicar sanciones tal cual se aplican al sector transporte bajo la misma modalidad de inspectores ya que se trata de un sector vulnerable de la población.



CAL. 60726

GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS

Título: "La vulneración del principio Inclusión Social y el derecho de Igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú"

Entrevistado:

José Francisco Nole Ruiz

Cargo / profesión / grado académico:

Abogado colegiado

Institución:

Independiente

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

1. ¿Considera usted que la sociedad discrimina laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Sí, porque al no tener las capacidades "normales" de las personas que no sufren de discapacidad se les considera no aptas para desempeñar sus funciones eficazmente.

2. ¿Considera usted que las personas con discapacidad son excluidas socialmente? ¿Por qué?

Sí, a pesar de haber una ley que los incluye en la vida laboral, las empresas aún contratan en menor porcentaje a estas personas.

3. ¿Considera usted que el Derecho a la Igualdad de las personas con discapacidad es vulnerado? ¿Por qué?

Sí, porque no se respetan sus derechos de inclusión; además las infraestructuras de acuerdo a ley deben estar condiciones y diseñadas para facilitar el acceso de estas personas.

4. ¿Considera que el Estado hace lo suficiente por incluir laboralmente a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Sí, ya que hay una ley que los ampara, pero muchas empresas optan por no contratar a estas personas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú.

1. La Ley N° 29973 establece que por cada 50 trabajadores que estén en planilla deben contratar entre 1 a 5 personas con discapacidad. ¿Considera que eso se aplica a la realidad? ¿Por qué?

Sí, es aplicable en algunas empresas y entidades públicas ya que he podido ser compañero de trabajo de personas con discapacidad.

2. ¿Considera usted que las empresas deben capacitar a sus empleados y adecuar sus ambientes para incluir tanto laboral como socialmente a las personas con discapacidad que laboren en su Institución? ¿Por qué?

Sí, se debe educar al personal y adecuar los ambientes para que sean propicios, sobretodo en el sector público al cual le falta mucho en lo estructural.

3. ¿Considera usted que se incluye a cabalidad en el ámbito laboral a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

No, ya que hay lugares que no cuentan con este tipo de paradas, no son contratadas por su condición.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las medidas que toma el Estado frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

1. ¿Considera usted que el Estado aplica las Políticas Públicas existentes, como es el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018, dando igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad? ¿Por qué?

De acuerdo al Decreto Supremo 007-2008-MIHDES, considero que el Estado no lo aplica ya que no hay igualdad al momento de calificar.

2. ¿Considera usted que el Estado hace un correcto seguimiento por velar el cumplimiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad? ¿Por qué?

Los lineamientos establecidos en el Plan respecto al seguimiento del cumplimiento aún no está plenamente constituido.

3. ¿Considera usted que debe aplicarse una sanción severa a las entidades que no cumplen lo dispuesto por la Ley N° 29973 respecto a incluir a personas con discapacidad como trabajadores en su Institución? ¿Por qué?

Sí, una buena multa por no respetar el Plan de Igualdad.


Jose Francisco Note Barz
ABOGADO
Reg. CAL. N° 12979

✓ **Matriz de consistencia**

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: ZEVALLOS VALDIVIEZO CAROLAIN PAOLA

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	“LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y EL DERECHO DE IGUALDAD PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AMBITO LABORAL EN EL PERÚ”
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	a) ¿Cuáles son los criterios para incluir en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en el Perú? b) ¿De qué manera el Estado toma medidas frente a las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú?
SUPUESTOS	El principio de no discriminación e inclusión social se extiende y se relaciona también, con el derecho de igualdad; de modo que, no debe existir vulneración a la normatividad que protege e incluye a las personas con discapacidad en el ámbito social, laboral, etc.
SUPUESTOS ESPECIFICOS	a) La Constitución Política Peruana establece que toda persona tiene derecho a la igualdad de trato, incluso políticas de inclusión por parte del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, además del consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Por tanto todos estos entes buscan incluir laboralmente a las personas con discapacidad para que no por dicha discapacidad se vean excluidos laboralmente. b) Se estableció jurisprudencialmente que el principio de no discriminación e inclusión social es uno de los que forman la estructura de la Ley N° 29973, tiene carácter vinculante obligatorio y es parámetro para el control constitucional de los derechos de igualdad e inclusión sea de carácter general o con efectos singulares en cada caso concreto.
OBJETIVO GENERAL	Determinar de qué forma se vulnera el Principio de inclusión social y el Derecho de igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	a) Determinar los criterios para incluir laboralmente a las personas con discapacidad en el Perú. b) Determinar las medidas que toma el Estado frente al incumplimiento de las entidades que vulneran los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú