



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección  
de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana-2016

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADA**

**AUTORA:**

Nataly Estela Zavala Santos

**ASESOR:**

Dr. Eleazar Armando Flores Medina

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**LIMA – PERÚ**

**2017**

## Página de Jurado

---

Mg. Castro Rodríguez, Liliam Lesly  
**Presidente**

---

Mg. La Torre Guerrero, Ángel Fernando  
**Secretario**

---

Dr. Flores Medina, Eleazar Armando  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

Mi presente trabajo de investigación lo dedico primero a Dios que me brindo la fuerza y sabiduría de seguir adelante, a mi familia que me apoyo en todo momento en mi trayectoria como estudiante universitaria y mis maestros por brindarnos sus enseñanzas catedráticas.

## **Agradecimiento**

Agradeciendo primero a Dios que me guio y me ayudo en todas las adversidades siempre levantándome junto a mis padres Adrián Florencio Zavala Rojas y Yeni Santos Balvin que en todo momento siempre confiaron en mí, y que a pesar de las adversidades siempre estuvieron a mi lado junto a toda mi inmensa familia. También a mis maestros de la Universidad Cesar Vallejo “mi alma mater “por brindarme sus enseñanzas y lograr de mí una profesional en Derecho.

## DECLARACION JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Nataly Estela Zavala Santos, con DNI N° 47688282, a efectos 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 toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 14 marzo de 2018

---

**Nataly Estela Zavala Santos**  
**DNI N°: 47688282**

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado presente de Grados y Títulos de la Escuela Académica Profesional de Derecho de nuestra alma mater la Universidad Cesar Vallejo de Lima Norte:

Tengo el agrado de presentar ante ustedes la tesis titulada **“Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N°29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana – 2016”**, la misma que presento a vuestra consideración y confío que cumpla con los requisitos de ser aprobada para poder Obtener el Título Profesional de Abogada.

En la presente tesis tuvo como finalidad Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con Discapacidad N°29973, garantiza la protección de sus Derechos Laborales en Lima Metropolitana – 2016, respecto a las personas con discapacidad.

Esta tesis se encuentra estructurado en siete capítulos. A partir del Capítulo I se presenta la Introducción que comprende la aproximación temática, trabajos previos y marco teórico en el cual se recopilan teorías, así como también la formulación del problema, justificación del estudio, objetivos y supuestos jurídico. En el capítulo II se encuentra el marco metodológico, se desarrolla el tipo de investigación, diseño de investigación, caracterización de sujetos, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos, así también la categorización y aspectos éticos. Siguiendo con el Capítulo III se desarrollan los resultados obtenidos a partir de las técnicas de recolección de datos, siendo efectuado el análisis de entrevista, fuentes documentales y marco normativo. Así también considerando el Capítulo IV se llevó acabo la discusión. Asimismo, el Capítulo V las conclusiones y en el Capítulo VI las recomendaciones. Finalmente, en el Capítulo VII la bibliografía.

**La Autora.**

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de figuras	viii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I.- INTRODUCCION</b>	1
Aproximación temática	2
Trabajo Previo	4
Marco Teórico	9
Formulación del Problema de Investigación	42
Justificación del estudio	42
Objetivos	45
Supuestos Jurídicos	46
<b>II.- METODO</b>	47
2.1 Tipo de Investigación	48
2.2 Diseño de Investigación	49
2.3 Caracterización de Sujetos	50
2.4 Población y Muestra	52
2.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	52
2.6 Métodos de Análisis de Datos	56
2.7 Unidad de Análisis: Categorización	59
2.8 Aspectos Éticos	59
<b>III.- RESULTADOS</b>	60
3.1 Descripción de resultados: Análisis de Entrevistas	61
3.2 Descripción de resultados: Análisis de Marco Normativo	75
3.3 Descripción de resultados: Análisis de Fuentes Documentales	79

<b>IV.-DISCUSION</b>	81
<b>V.- CONCLUSIONES</b>	92
<b>VI.- RECOMENDACIONES</b>	94
<b>VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	96
<b>ANEXOS</b>	100
Anexo 1. Matriz de Consistencia	101
Anexo 2. Ficha de Validación	104
Anexo 3. Guía de Entrevista	108
Anexo 4. Fichas de Entrevistas	115
Anexo 5. Certificado de Discapacidad	153



## RESUMEN

En la presente investigación teniendo como título Análisis de la Ley de Personas Discapacidad N°29973, en la protección de los derechos laborales en Lima Metropolitana – 2016; por lo que se utilizó el enfoque cualitativo, tipo de investigación básica aplicándose al diseño fenomenológico y fundamentado. Teniendo como finalidad lograr que los objetivos planteados se logren demostrar a través de los supuestos jurídicos, para ello se utilizó los instrumentos (entrevistas) a expertos de la materia como los profesionales especialistas. Así también fuente documental (certificado de discapacidad). Finalmente se llega a la conclusión de que la Ley no garantiza de manera eficiente la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, puesto que existe una incongruencia con su Séptima Disposición Complementaria con su reglamento y la Resolución Ministerial N°981-2016 enmarcada al porcentaje de restricción.

**Palabras claves:** Discapacidad, trabajador, discriminación laboral, inclusión laboral, derechos.

## ABSTRACT

In the present investigation having as title Analysis of the Law of Persons with Disability N ° 29973, in the protection of labor rights in Metropolitan Lima - 2016; Therefore, the qualitative approach was used, the type of basic research applied to the phenomenological and well-founded design. With the purpose of achieving that the proposed objectives can be demonstrated through legal assumptions, for this the instruments (interviews) were used to experts in the field, such as specialist professionals. Also, documentary source (disability certificate). Finally, it is concluded that the Law does not guarantee efficiently the protection of the labor rights of persons with disabilities, since there is an inconsistency with its Seventh Supplementary Provision with its regulations and Ministerial Resolution No. 981-2016 framed to the restriction percentage.

**Key words:** Disability, worker, employment discrimination, labor inclusion, rights.

## **Aproximación Temática**

Para dar pie al presente proyecto de investigación, ha sido oportuno identificar y/o constatar la problemática que existe en la Ley N° 29973 en razón al capítulo VI en el marco de Trabajo y Empleo, específicamente haciendo referencia al presente artículo 45 con respecto al Derecho al Trabajo donde estipula que toda persona con discapacidad se dice que tiene derecho a trabajar en la misma igualdad de condiciones que todas las demás personas y que sea en un trabajo libremente elegido y/o aceptado con la igualdad de oportunidad y de remuneraciones por trabajo de igual valor en condiciones de trabajos justa seguras y también saludables.

En este sentido, la ley general de personas con discapacidad específicamente en su artículo 45 numero 45.1 es preciso en consagrar con fines específicamente de protección y protecciones de los derechos laborales de las personas con discapacidad a fin de insertar al mercado con igualdad de oportunidades.

Sin embargo, el problema radica en que la mencionada ley es incongruente con su SEPTIMA disposición complementaria en cuanto a la restricción al acceso de los beneficios donde específicamente establece que todas las medidas mencionadas en cuanto al trabajo se menciona artículo 49 párrafo 49.1 que solo pueden ser exigidas por las personas con discapacidad que presenta restricciones en la participación en un grado mayor o igual al 33% las cuales constan en su certificado de discapacidad.

Es evidente que la presente disposición complementaria es discriminatorio y además contradictorio en el artículo 45 de la presente ley dado que existe limitaciones muy considerables para acceder a los beneficios que la ley establece, ya que muchas personas con discapacidad, quizás por algunos factores no logren llegar al grado mayor o igual 33% de restricción debido a que la Resolución

Ministerial N° 981 -2016/MINSA específicamente en el punto N°5.5.2 se pronuncia sobre el porcentaje de la restricción y participación; dándole la facultad a los médicos que expiden el certificado de discapacidad de prescindir de calcular la restricción en la participación cuando se considere que el caso es complejo , donde no se pueda establecer en establecimiento de salud .

Tales así, que a través de una constancia de verificación de la emisión de certificado de discapacidad, el Ministerio de Salud (médicos) haciendo de sus facultades en base a la Resolución N°981 – 2016 a pesar que existe el diagnóstico claro prescinden en calcular el porcentaje de restricciones y por consiguiente la persona no puede acreditar en que porcentaje de restricción se encuentra para acceder a los beneficios de la cuota de empleo en el sector público, y en sector privado y al porcentaje de la bonificaciones que estas otorgan de acuerdo a ley.

Por otro lado, el reglamento de la mencionada ley, también es incongruente dado que en el caso de incumplimiento por parte de las empresas privadas y públicas en otorgar los beneficios a la persona con discapacidad para la inserción laboral; pueden hacer sus descargos por el incumplimiento de la ley acreditando fehacientemente las razones por lo cual no se cumplió con lo establecido con la ley.

Ante esta situación, lo que se permite es la discriminación, cuando todos deben ser tratados por igualdad ante la ley, es por ello que se debe defender y proteger de las formas que se pueda vulnerar a la persona de una vida digna, en un espacio que se le pueda brindar oportunidades a su libre desarrollo sin ser excluidos por alguna discapacidad que en menester tiene la misma capacidad como todos.

Entonces en la realidad que se vive, es un mundo donde muchas veces las palabras, las miradas y el trato son discriminatorios a las personas que presentan discapacidad, la forma es de no brindarles oportunidades para realizarse en una sociedad, teniendo en cuenta que somos nosotros mismos quienes no lo

permitimos que puedan tener la libertad de desarrollarse como personas. Asimismo, se dice que las personas con discapacidad real no es la que la tiene, sino que la sociedad no les permite a incluirse en ella.

Bajo estas consideraciones a pesar de la existencia de la ley, que protege los derechos laborales de la persona con discapacidad, es incongruente con sus normas complementarias, por tanto, no existe una protección eficiente adecuada a los derechos laborales en el Perú.

## **Trabajos Previos (Antecedentes)**

### **Nacional**

Como parte del desarrollo en la investigación es oportuno mencionar algunos trabajos previos que se consideran como antecedentes dado que se relacionan a la presente investigación, iniciando con los antecedentes nacionales se tuvo a bien citar a:

Caycho (2007) en su investigación titulado "Derechos de las personas con Discapacidad psiquiátrica rehabilitados con Interdicción Judicial" desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el título de Abogado llegando así a las siguientes conclusiones que se relacionan con la presente investigación:

Primero: En el Derecho Civil Peruano, ha colaborado importante atención a la tesis de la oposición del enfoque mental que modifica de los mecanismos jurídicos de restauración de derecho por tener rehabilitado al paciente. Segundo: En el Perú no está ejecutando con muchos de los principios de interés al enfermo mental comprobados por las Naciones Unidas lo que representa una falta inadmisibles en un Estado Democrático de Derecho. (p.126)

Al respecto Del Águila (2007) en su investigación "El concepto de discapacidad y su importancia filosófica: Investigación sobre un aspecto fundamental de la Condición Humana" desarrollada en la Universidad Pontificia

Católica del Perú, para obtener el título profesional de Licenciado en Filosofía hace mención:

Según los “Estudios de discapacidad” se inquieta por conseguir el crecimiento inter – disciplinario de un cuerpo progresivo de entendimiento y de ejercicios que se han dado de las actividades dentro del movimiento de las personas con discapacidad y que han logrado a ser conocidas como un modelo social de la discapacidad (p.232).

Lo que se busca como las personas con discapacidad poco a poco están en pleno crecimiento haciendo uso de sus actividades diarias mediante ejercicios, siendo un crecimiento progresivo ante la sociedad donde podrá ser independiente según pueda depender de sí mismo como todas las personas que no tienen dificultad.

Así también, al respecto Bolaños (2015) en su presente artículo Jurídico como título “El Derecho Laboral y Las Personas con Discapacidad en el Perú: Señalando estándares siendo internacionales y los análisis de las implicancias de nuestra normativa la Ley General de las Personas con Discapacidad y su presente reglamento” siendo publicada en la página de la Universidad San Martín de Porres menciona:

En la realidad actual en que se vive en la sociedad, que existe desconfianza, nos incumbe y les concierne al derecho poner la vista en todos y todas como hombres y mujeres que durante siglos sean vistos apartados de sus derechos y libertades. Por consiguiente, es importante que las personas con discapacidad, puedan desenvolverse en el entorno laboral sin presentar ningún problema teniendo en cuenta la eliminación de todas las barreras que se le impone de manera caprichosa e injusta (p.21).

Es así, teniendo en cuenta según lo mencionado por el autor donde según su apreciación conclusión indica que las personas con discapacidad en una sociedad donde se presentan barreras es dificultoso hacer uso de sus derechos y libertades para poder defenderse por sí solo haciendo cosas provechosas que se les sea beneficiosa a las personas de estas condiciones, porque también hay que tener presente que no solo se enfoca a la persona por sí sola, sino también a su familia

que alguna u otra forma se busca la forma de poder llevar algo a casa y compartir , ya que trabajando sea por las calles con algo de dinero pueda sentirse útil, pero siempre recibiendo el apoyo de la sociedad que no se le discrimine por su dificultad que puede presentar. Además, en consideración en nuestro país se ve reflejado leyes que tienen la finalidad de ser aplicada en cuanto a las personas con discapacidad, pero si pisamos la realidad muchas de las empresas privadas buscaran su bienestar de crecer cada día con trabajadores capaces que no presenten dificultad o discapacidad, es así de igual manera las entidades nacionales que son pocos de brindar esa oportunidad laboral. Pero encontramos muy poco donde las municipalidades ayuden con brindar apoyo en cuanto a los permisos, ya que solo lo obtienen las personas que hacen uso de otra persona con discapacidad para poder laboral.

Pinto (2016) en su investigación titulada “Discriminación y Maltrato a las Personas con Discapacidad en su Centro de Trabajo, ciudad de Lima Metropolitana Perú” desarrollado en la Universidad Wiener para Obtener el título de Abogado por lo consiguiente indica:

Es oportuno que el personal que labora con personas con discapacidad reciba una adecuada capacitación, para que pueda aceptar la diversidad de la cual son parte las personas con discapacidad y eviten, en lo posible, actos discriminatorios que hagan sentir mal al trabajador con discapacidad [...] (p.65).

Asimismo, Demetrio (2012) en su investigación “Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el Sistema Laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012” desarrollada en la Universidad Nacional de Huancavelica para obtener el título de Abogado:

Estadísticamente está demostrado que a mayor nivel educativo más posibilidades de empleo (Esta es una realidad general y también en el caso de las personas con discapacidad independiente de su tipología y grado de discapacidad por tanto la formación académica es una de las mejores herramientas que puede aplicarse como mecanismo corrector de las desigualdades padecidas por las personas con discapacidad en el acceso de un puesto de trabajo [...] (p.111).

Por último, Fabán (2004) en su presente investigación de tesis "Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el sentido productivo local de Regiones Urbanas" desarrollada en la Universidad Nacional de San Martín en conjunto con la Universidad Autónoma Madrid para obtener Maestría enfocado en Desarrollo Local por lo que indica:

La presente tesis de investigación busca conocer y desarrollar nuevas estrategias para la inserción de las personas con discapacidad, en un sistema productivo local, indicando que a partir de los aspectos relacionados con las personas y el trabajo (s/n).

Lo que trata de buscar el autor de la presente tesis como se puede darse la inserción laboral a las personas con discapacidad donde trata de averiguar que estrategias usar ante las actitudes de las empresas siendo públicas y privadas, enmarcadas también a los empresarios y la sociedad que pueda brindarles la oportunidad.

Además, se ha podido analizar las siguientes investigaciones:

### **Internacionales**

Según Rodríguez (2010) Universidad Carlos III de Madrid, en su tesis de Master Oficial "Modelo en el Tratamiento de las Personas con Discapacidad: Especial Referencia a la discapacidad Intelectual".

[...] las diferenciaciones entre las discapacidades se acatan del momento en el que se haya producido la deficiencia que les da origen, es una de las particularidades que aun hoy se encuentran presentes en el momento de diseñar las políticas de tratamiento de la discapacidad. Es decir, que como se ha planteado, se manifiesta en el momento mismo en el que fueron noción de la existencia de la sociedad, aunque fuere esta primitiva (p.21).

Así también, Garavito (2014) Universidad Nacional de Colombia, en su tesis de Maestría "La Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Colombiano, una acción conjunta":



En término 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 (p.170).

El citado autor nos manifiesta que a pesar de los tiempos la sociedad tiene la noción de ser primitiva, encontrando las diferencias de la discapacidad que se puede encontrar deficiencias en un momento adecuado que pueda darse para diseñar las políticas que puedan dar tratamiento de la discapacidad. Como bien lo señala está vinculado la sociedad y la vida de las personas con discapacidad para lo cual es necesario según a su discapacidad aun médico rehabilitador para que pueda tener esa oportunidad de valerse por sí mismo.

Asimismo, Biel (2009) Universitat Jaume en su tesis Doctoral: " Los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Marco Jurídico Interacción Universal y Europeo"

El medio de conocer sobre la discapacidad ha definido la solución que la sociedad propone a aquella y consecuentemente, la manera en que el derecho lo tiene designado desde un tipo individual de la discapacidad, basada en las restricciones de las funciones de las personas, se ha originado hacia un tipo social de la misma, que conoce la discapacidad como una creación del contexto, respuesta de la interacción de la persona con la estructura comunitaria [...] (p. 515).

Es decir, comenta a la discapacidad como un modelo social dentro del entorno donde las personas muchas veces son excluidos, señalando como objetos de protección y no son considerados sujetos que los mismos derechos e igualdad deben ser tratados. Es también cuando las personas con discapacidad encuentran impedimentos que no les permite sobresalir con lo que desea lograr conseguir independientemente por la misma sociedad que los cohibe y no les permite salir adelante como debería ser. Para todo ello es concerniente tener en cuenta la discapacidad de la persona en lo cual se pueda adecuar en el lugar donde pueda encontrarse.

## **Marco Teórico**

Según Valderrama (2013), "Mantiene con precisión en cuanto al marco teórico está constituido por un grupo de teorías, los principios, las corrientes o también enfoques que son científicos y que a la vez se encuentra en relación con el problema u objeto de Investigación" (p.145).

Asimismo, haciendo mención de acuerdo a Valderrama en su descripción conceptual sobre el marco teórico, es preciso mencionar que será la base del proyecto que se encuentra en plena investigación, en el cual será referente utilizar Teoría vinculadas, los principios, las corrientes según de acorde al tema o enfoques científicos lograr nuevos conocimientos del proyecto en plena investigación.

## **LA DISCAPACIDAD**

Teniendo en cuenta el significado exacto de algunos términos buscamos en el Diccionario de la Real Academia Española donde es allí que define al Discapacitado como aquel "que tiene una dificultad o entorpecida algunas de las actividades que son normales, por alguna alteración de sus funciones intelectuales o físicas ", siendo no tan acorde y preciso con los aspectos fundamentales para poder comprender sobre la definición de la discapacidad.

En otros aspectos también lo mencionamos a la Organización Mundial de la Salud (OMS) por consiguiente en su página se puede encontrar diversas publicaciones donde expresa que la discapacidad es "una terminación general que presenta las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Por ende, las deficiencias que se presentan son problemas que afectan a una estructura o a una función corporal; así también como las limitaciones de las actividades siendo dificultosas para poder ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (sn).

Por lo tanto, la Organización Mundial de Salud (OMS) es una entidad que tiene su punto de vista propio de una persona con discapacidad en el ámbito que pueda presentarse y también expresa que es un fenómeno que se ve reflejado en las características del organismo humano y como la sociedad lo caracteriza en su entorno habitual.

Palacios y Bariffi (2007). Manifiestan según la Discapacidad teniendo en cuenta dentro de la realización de la convención: Por definición de la discapacidad un problema que origina desacuerdo, y muestran cambios según tipo filosófico en que origina y también según los contextos culturales dentro de los conceptos (p. 57)

Según lo manifestado es importante señalar el inicio de una definición explícita de la Discapacidad en cuanto al marco de la presente convención donde se enfoca en proteger los derechos de las personas que presentan la discapacidad especificado en el artículo 1 donde se incluye a las diversas deficiencias como físicas, mentales , también a lo intelectual o sensoriales que puedan presentar las personas con discapacidad al encontrarse en el camino con diversas barreras , en los cuales puedan ser impedidas su participación plena y a la vez efectiva en la sociedad, puede darse en igualdad de condiciones con las demás.

Por consiguiente, la discapacidad con el transcurrir del tiempo según las ramas de la ciencia de cómo se origine no nos muestra con precisión su concepto, ya que se puede encontrar diferentes precisiones para poder catalogar como idóneo a un trabajo de investigaciones, decir puede ser considera como una interacción decirlo una de las características que pueda tener el ser humano desde su nacimiento que le dificulta poder desarrollarse en un ambiente que pueda ser aceptado por la sociedad.

Es por ello, al presentarse diversas situaciones en cuanto a la definición de la discapacidad que presentan las personas es aceptada por la Convención y también por la legislación nacional, donde se busca el reconocimiento de todas las

personas enmarcada en la personalidad jurídica, presentarse la autonomía y por ende la vida independiente. Es decir, según a lo escrito para poder conceptualizar es necesario según vaya evolucionando en el tiempo.

### **Clasificación según la OMS**

Según el Instituto Nacional de Estadística Geografía y Informática señala que las Naciones Unidas recomienda sobre la definición de discapacidad a la OMS: "Una persona con discapacidad es una persona que presenta restricciones en la clase o en la cantidad de actividades a realizar debido a dificultades corrientes causadas por una condición física o mental permanente o mayor a seis meses." (p.5).

Si bien es cierto en los acontecimientos existían infinidad de palabras de cómo llamar o considerar a una persona que presentaba dificultades palabras precisas para ello se le otorga a la OMS teniendo en consideración de los grandes conocimientos basados en la salud de cada persona que podía presentar en su momento, para lo cual se le otorgo a la OMS con la finalidad de hacerse cargo en el ámbito de los procesos de como una persona con discapacidad se le puede ayudar de que manera para que pueda ser independiente o quizás ya no .

Por consiguiente, Palacios y Bariffi (2007) nos indica según la Organización Mundial de la Salud la clasificación de la discapacidad, la deficiencia y minusvalías su concepto definido:

[...] la Discapacidad: Se conoce como una limitación o impedimento sobre el funcionamiento de la realización de una actividad, causados por una imperfección, en el aspecto o dentro del ámbito requerido normal para el ser humano.

La Deficiencia: Es entendida como una pérdida o que pueda presentar anormalidad siendo permanente o transitoria dentro las ramas la psicología, fisiología o también anatómica siendo de estructura o función.

Por último, la Minusvalía: Es considerada como una discapacidad que se conoce como un obstáculo para una persona, en cuanto les impide la realización de una función que es considerada habitual para esa persona conforme la edad, el sexo, y los factores sociales y por ente también culturales. (p.59).

Teniendo en consideración los conceptos definidos por la Organización Mundial de la Salud podemos conocer con precisión y distinguir que al final influye en la Discapacidad sea de su origen de la persona en el transcurso de su desarrollo que muchas veces les es impedido por la sociedad , es decir dentro de los sucesos de su nacimiento a pleno desarrollo teniendo en cuenta través del tiempo donde los seres humanos pierden poco a poco la capacidad según su edad que le impide formar parte de un desarrollo en una sociedad ,es decir en las actividades habituales que pueda desempeñarse en una realidad de pocas oportunidades y consideración de parte de la sociedad.

Por lo consiguiente también hace una definición la Ley General de las Personas con Discapacidad N° 29973 señalando en el artículo 2 considerando como una o más deficiencias, que en el entorno es igual ante los demás. Teniendo como finalidad el trato de igualdad en el ámbito laboral y proteger sus derechos de toda persona con discapacidad.

Se puede decir en verdad, que si bien está escrito en la ley de que todos deben ser tratados iguales sin impedirlos en su desarrollo como persona en un ambiente adecuado en la sociedad donde puedan tener las oportunidades como un trabajo para poder subsistir y satisfacer sus necesidades, una adecuada atención cuando a veces se acude a un centro médico y también mencionar una educación adecuada para el pleno crecimiento del ser humano, pudiendo ser psicológico de seguridad misma de su persona o confianza en sí.

Pero todo aquello, muchas veces la sociedad lo mira como objetos anormales a las personas con discapacidad, pero en la realidad de la sociedad su finalidad enmarca en tener comunicación con personas capacitadas como es claro en lo que se da a conocer en los trabajos sea públicos o privados que no les brinda la oportunidad de desarrollarse cuando solo presenta una discapacidad que puede ser controlada por el ser humano y pueda brindar sus conocimientos como todos por igual.

Es mencionar entonces que a través de la historia la discapacidad con el traspasar del tiempo tenía diferentes maneras de definiciones y que por ello trajo por consiguiente a las personas que se les hizo el pleno reconocimiento de los derechos, por las formas de vida que pasaban en la sociedad a la exclusión a su libertad de desarrollo en un ambiente adecuado.

### **Modelo de la Discapacidad**

De esta manera, como lo menciona Palacios y Romañach (2007) que a lo largo de la historia se pueden encontrar tres maneras o también llamados modelos donde indica el trato social a personas con diversidad funcional que pueden coexistir en mayor o menor medida en el presente, como:

[...]Primer modelo prescindencia: En el que se considera que las causas que dan inicio a la variedad funcional tienen una razón religiosa, y en el que las personas con este tipo de desigualdad se consideran redundante por diferentes razones: porque se estima que no aportan las necesidades de la comunidad, porque acogen mensajes diabólicos, porque son el resultado del enojo de los dioses, o que – por lo desgraciadas –, sus vidas no merecen la pena ser vividas.

Segundo modelo rehabilitador: Desde su ideología se considera que los motivos que originan las variedades funcionales no son religiosas, sino son científicas. Es por ello desde este modelo las personas con variedades funcional ya no son considerados inútiles o innecesarias, siempre que sean rehabilitados. Es por ello la finalidad esencial que se persigue desde este modelo es normalizar mujeres y hombres.

Tercer modelo social: Se considera que las causas que dan inicio a la variedad funcional no son ni religiosas, ni científicas, sino que son sociales; y que las personas con las variedades funcionales pueden contribuir a la comunidad en igual medida que el resto de mujeres y hombres sin diversidad funcional siempre desde la valoración y el respeto de su condición de personas diferentes. (p2)

Es comprensible según el primer modelo en mención a la prescindencia que ha mediado de nuestros antecedentes de la historia las personas que tenían una deformidad o discapacidad eran considerados como seres anormales donde la sociedad decide desprenderse de hombres y mujeres que padecen de diversidad

funcional destinándolas en el espacio de los pobres siendo marginados o por la vergüenza que podría ocasionar algunos eran escondidos.

También señalar al segundo modelo conocido como rehabilitador nos indica que las personas que son rehabilitadas no se les consideran como inútiles o innecesarias, todo dependerá de cada uno como logre rehabilitarse a través de las destrezas y habilidades que pueden presentar según como vaya avanzando.

Por último, señalamos al tercer modelo llamado social, se encuentra inmerso a la incorporación de los valores pertenecientes a los derechos humanos, y nace el respeto a la dignidad humana, a ser tratados todos por iguales y la libertad personal, brindándoles oportunidades para que cada persona con diversidad funcional pueda desarrollarse y satisfacer sus necesidades, eliminando todo tipo de barreras que le impida a tomar decisiones de su propia vida ante la sociedad.

A todo lo indicado se puede apreciar que según la historia las personas con discapacidad pues eran tratados como seres anormales y se les despojaba de todo lo que podía adquirir , ya que para algunos era una vergüenza y los ocultaban o sino eran destinados entre la clase pobre , para lo cual poco a poco con la ciencia y la tecnología se da el origen a que puedan ser rehabilitados según como vayan avanzando durante el proceso para ser reformados a una sociedad que poco a poco pueda brindarles oportunidades para salir adelante sin depender de nadie, en el cual también nace los derechos y valores que los protegen.

### **Tipos de Discapacidad**

Así concluyendo con las definiciones de la Discapacidad y la persona con discapacidad, en cuanto a lo trascendental la Convención y nuestra legislación nacional es necesario también conocer los tipos de discapacidad que pueden presentarse en una persona. Asimismo, se expone según:

Según Anicama (2002) manifiesta en cuanto a la Discapacidad Física lo siguiente:

Se hace mención a la disminución o que se pueda encontrar ausencia de sus funciones motoras, que dañan el movimiento o la postura, que restringe como desenvolverse a diario. Es por ello, que se encuentra a las personas con una movilidad que les limita, siendo por debilitamiento de los miembros superiores, inferiores o ambos, entre otros. Para que puedan movilizarse tienen que hacer uso de las sillas de ruedas, andador, también muletas u otras que puedan ayudar biomecánicas (p4).

Asimismo, el Ministerio de Relaciones Laborales y el CONADIS refiere como influye la Discapacidad Física en el proceso de Inclusión laboral se dice:

Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al médico físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.  
(p.10)

Es importante señalar que en la actualidad las personas con discapacidad son quizás algunas que puedan obtener la facilidad de poder movilizarse de un lugar a otro en cuanto a cómo desarrollarse como persona a través de objetos que sean su soporte para así poder ser independiente de otra persona, pero también es lamentable que otras personas con discapacidad se les ha impedido, ya que padece de una movilidad que les restringe por sí solo como caminar ante los demás sean con apoyo de objetos, pero no es así ya que no cuenta con suficiente apoyo en su cuerpo para poder moverse. Teniendo en cuenta también al medio físico que se puede presentar las barreras arquitectónicas.

Siguiendo con el Ministerio de Relaciones Laborales y el CONADIS es también pertinente mencionar la Discapacidad Sensorial:

- **DISCAPACIDAD VISUAL:** Se hace mención a las personas que tienen ceguera y la baja visión, teniendo dificultades en la movilidad y la orientación.
- **DISCAPACIDAD AUDITIVA:** Se hace mención a las personas que presentan sordera teniendo en cuenta que no han desarrollado el sentido del oído o por lo consiguiente han perdido la oportunidad de escuchar siendo una situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se encuentran reflejado la ausencia del



lenguaje, siendo circunstancia que requiere de audífonos y la expresión mediante señas.

- DISCAPACIDAD DE LENGUAJE: Se hace mención a las personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación, en el cual se podría vincularse con la sordera o ser secuela de otras lesiones” (p.11)

Asimismo, como podría darse la Discapacidad Sensorial dentro de la Inclusión Laboral según Ministerio de Relaciones Laborales y el CONADIS se dice:

- DISCAPACIDAD VISUAL: Este tipo de discapacidad, necesita de apoyos tecnológicos así como el Sistema Jaws (Lector de Pantallas), también poder identificar los espacios mediante señalética en Braille.
- DISCAPACIDAD AUDITIVA: Se requiere de desarrollo de procesos de comunicación considerando a sus compañeros de trabajo: Platicar claramente, sea pausado, indicando palabras sencillas que puedan ser leídas por los labios, escribir aquello que quiere comunicar y confirmar los mensajes que han sido entendidas. Las responsabilidades no deben ser la necesidad con el público.
- DISCAPACIDAD DE LENGUAJE: Se tiene en consideración la paciencia y la colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para así poder entablar pláticas. Las responsabilidades no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal(p11).

En cuanto a la discapacidad sensorial es una realidad que las personas con discapacidad puedan presentar, ya que algunos de ellos tienen que aprender para poder tener una comunicación con otra persona de maneras distintas a través señas u otros lenguajes para ser usados en su momento.

Así, también es importante mencionar a la Discapacidad Intelectual según las revistas de “Derechos Humanos y Discapacidad “de la Defensoría del Pueblo (2017)” Se encuentran a las personas que presentar alguna deficiencia intelectual de un orden cognitivo, es señalar a las personas que tienen la dificultad para poder adquirir conocimientos como: Síndrome Down, autismo, entre otros” (p.5)

Es pertinente considerar a la Discapacidad Intelectual dentro de la Inclusión Laboral según Ministerio de Relaciones Laborales y el CONADIS se dice:

“Este tipo de discapacidad se requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, es decir que no impliquen mayores responsabilidades ni de complejidad”. (p. 11).

Es preciso decir, que la Discapacidad Intelectual es considerada desde el inicio de la vida de la persona, en el cual presentan en cuanto a su desarrollo y en aprender lentamente las cosas que puede presentarse, ya que demoran para poder captar lo que se le enseña en cuanto al tiempo como el retraso mental, teniendo en cuenta que las personas presentan ciertas limitaciones en cuanto al funcionamiento mental y por otro lado en las destrezas, en los cuales puede darse mediante la comunicación, en su cuidado personal y por último las destrezas sociales. Es decir, como cuando uno es niño presenta un desarrollo tardío según la edad que pueda presentar a desenvolverse como todo niño típico de su edad y bueno aprender en su alrededor.

Por último, Defensoría del Pueblo (2017) manifiesta a la Discapacidad Mental o Psicosocial:

“Se incorpora en este grupo a las personas que presentan trastornos mentales o también a los desórdenes de la conducta y/o interrelación social (esquizofrenia, depresión profunda, psicosis, etc.). Además, la interrelación con su entorno, donde las personas con discapacidad mental, en oportunidades de veces son estigmatizadas como peligrosas y objeto de burla, presentando desprecio o temor” (p .5)

Es primordial conocer a la persona que pueda presentar este tipo de discapacidad, como bien lo dice se puede esperar reacciones quizás violentas atentando contra la vida de uno mismo porque uno no sabe de que forma será su reacción ante algo que se le puede decir. Es por ello de suma cuidado y saber en que momento dialogar porque ellos son como un mundo donde quizás por ratos presentan noción y otros se olvidan del tiempo.

Es por ello considerar a la Discapacidad Mental o Psicosocial dentro de la Inclusión Laboral según Ministerio de Relaciones Laborales y el CONADIS se dice:

“En este tipo de discapacidad es necesario que el ambiente laboral sea tranquilo, donde las tareas encomendadas sean concretas, sin poder implicar niveles de presión ni tampoco responsabilidades complejas. Las personas que tienen esta discapacidad deben estar controladas con tratamiento de especialidad y con sus actividades laborales deben estar bajo supervisión” (p 11).

En cuanto a lo manifestado por la ultima discapacidad Mental o Psicosocial señala que las personas que puedan presentar alguna discapacidad como esquizofrenia, depresión y otros, en los alrededores son vistas como peligrosas, ya que no se puede saber de qué forma puede reaccionar en cuanto a la conducta dentro de la interrelación social que pueda encontrarse.

## **PERSONA CON DISCAPACIDAD**

Habiendo definido el concepto básico de la discapacidad también es preciso señalar de qué manera se define a la Persona con Discapacidad según la Convención, en el cual se hace mención a través de nuestra legislación nacional que especifica la Ley N°29973 en el presente artículo 2 haciendo una definición concreta en cuanto a las deficiencias que presentan las personas con Discapacidad de carácter permanente donde se presentan barreras actitudinales y en donde pueda encontrarse en cuanto al entorno, que muchas veces no ejerza al verse impedido en el ejercicio de sus derechos y la inclusión plena siendo efectiva en la sociedad, como puede darse en igualdad de condiciones que todos los demás.

Peressotti (2017) según la Organización Internacional del Trabajo indica :” es aquella persona que puede presentar una o más deficiencias físicas o mentales, dándose por causa psíquica , así también intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, esto puede darse al interactuarse con el entorno ( medioambiente humano, natural o artificial donde así desarrollan su vida económica, tanto política, como cultural o social), donde experimenta

impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, que puedan darse en igualdad de condiciones con las demás personas".(p.21)

Es por ello, tener conocimiento de que las personas con Discapacidad lo necesario sería adaptarse a su entorno donde se desarrollan tanto como en la economía, la política, cultural o social como todas las personas en igualdad de oportunidades en cuanto participen en las oportunidades idóneas en la sociedad. Jacay (2005) señala según Kant, hace mención:" que el hombre no puede ser tratado en su entorno como un simple medio, sino debe ser tratado siempre como un fin" (p. 21).

Es concordante en las palabras prácticas que pueden explicar de la persona en su entorno que siempre tienen un fin. Es decir, la persona es un ser valioso que puede demostrar finalidades que a veces uno no puede presenciar, pero si con los hechos son demostrados.

Asimismo, anteriormente en los pasados de la historia las situaciones de las personas con discapacidad eran invisibles ante la sociedad, siendo considerados como individuos que se les tenía que proteger o compadecer, después con el tiempo las personas con discapacidad se vieron, asimismo, y así también fueron vistas por otras personas de la sociedad considerados como sujetos que tienen derechos y obligaciones para ello se dan la perspectiva como médica y derechos humanos.

Para Jacay (2005) lo define la perspectiva medica donde se concentra en los rasgos médicos que se da en las personas así también como sus discapacidades siendo como un problema propio y considerada como un objeto de intervención clínica. (p.12)

Según el autor sobre la perspectiva medica se hace mención a un problema propio de la persona que lo padece en su persona, a lo cual se le debe diagnosticar el tipo de problema que presenta la persona para poder saber cómo actuar.

Asimismo, Jacay (2005) lo define a la perspectiva de los derechos humanos, se hace conocer en la dignidad intrínseca del ser humano, siendo después en casos necesarios, en las características medicas de las personas. Esto se sitúa al individuo en las decisiones que les afectan y sitúa el “problema” principal fuera de la persona en la sociedad (p.15).

Por otro lado, Samaniego (2006) señala sobre la Discapacidad y Personas con Discapacidad refiere lo siguiente:

“[...]Se escribe la historia y distintas formas la definición de la discapacidad que se ha desarrollado junto con la humanidad, desde una perspectiva emocional, hasta la descripción científica y el reconocimiento de los derechos; mecerse pendularmente del rechazo a la compasión, de la exclusión- reclusión, a la participación del médico – profesional” (p.22).

Es mencionar entonces que a través de la historia la discapacidad con el traspasar del tiempo tenía diferentes maneras de definiciones y que por ello trajo por consiguiente a las personas que se les hizo el pleno reconocimiento de los derechos, por las formas de vida que pasaban en la sociedad a la exclusión a su libertad de desarrollo en un ambiente adecuado.

Es por ello, que también señalamos sobre el umbral de la Pobreza donde se encuentra en un nivel bajo para las personas con discapacidad que para una población general, donde cabe mencionar que les he dificultoso el acceso a los servicios como a la seguridad social, servicios de habilitación y rehabilitación, puestos de trabajos que sean adaptados, entre otros donde cabe hacer mención que las personas con discapacidad se encuentran por debajo de la situación de la pobreza es mayor. Por lo cual la propia sociedad se encarga de no brindarles la oportunidad que se requiere a la persona con discapacidad como es de brindarle una oportunidad laboral para que pueda ser independiente y sentirse útil ante una

sociedad donde discrimina por la discapacidad o verlos como si fueron algo raro, pero no se pone en pensar que estaría sintiendo esa persona que quisiera volar, pero por las palabras y los hechos se quedan en su mundo.

## **La Dignidad de la Persona**

Haciendo mención a la constitución política del Perú de 1993 en su primer artículo indicando la Dignidad de la persona lo siguiente:

Artículo 1: DIGNIDAD DE LA PERSONA: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Siendo considerados la dignidad en lo cual tiene un significado difícil para poder determinar donde la persona debe ser considerada siempre como un fin nunca como medio ni ser de modo indigno, como un atributo inherente al ser humano, capacidad para decidir racional y moralmente y por último como una conspiración política "deber ser". Todos somos iguales.

Como bien lo señala Kant: " Aquello que tiene precio puede ser sustituido por algo equivalente; en cambio lo que se halla por encima de todo precio y, por lo tanto, no admite nada equivalente, no admite nada equivalente eso tiene una dignidad". Esto nos enseña que toda persona dentro de las personas con o sin discapacidad deben ser tratados de forma digna, y no buscar pretextos para poder dejarlos de lado y muchas veces suele pasar casos que a veces las personas con discapacidad cuidan más de su dignidad que una persona que carece de discapacidad.

Así también, como lo señala Palacios y Romañach (2007) referente a la Dignidad de las personas:

"[...]Es señalado como un nuevo modelo donde la dignidad de las personas que se encuentran en la diversidad, en este caso como la diversidad funcional. La dignidad es innato a todos los seres humanos y por consiguiente no está vinculada a la capacidad. Es en esta definición de dignidad, en el que parece encontrarse una de las claves de las contradicciones discriminatorias de la realidad actual "(p. 8).

Es por ende comprender la realidad que la sociedad no puede mirar una verdad que la discapacidad de la persona cuando se le cohibe a su libre desarrollo afecta y vulnera su derecho a la dignidad, que como bien lo señala la constitución política del Perú de 1993 en el artículo 1 de la Persona Humana donde nos señala el respeto a la dignidad única donde no pueden ser tratados de forma indigna ya que son el fin supremo de la sociedad y también del Estado. Asimismo, se hace mención a la Dignidad como la libertad siendo autónomo que merece interés, siendo inviolable.

Es decir, la dignidad se encuentra inmersa en la relación con los individuos de la sociedad y por consiguiente los derechos fundamentales dentro del ámbito derechos humanos siendo como en el disfrute, goce y ejercicio en condiciones de vida de las personas, que garantizan a ser tratados por iguales donde no exista la prevalencia de la discriminación por una discapacidad que no les impide ser una persona a desarrollarse como todo en una sociedad de aceptación donde les brinde las oportunidades como trabajar con beneficios, asignaciones familiares y otros según los derechos del trabajo.

Es por ello, que también señalamos sobre el umbral de la Pobreza donde se encuentra en un nivel bajo para las personas con discapacidad que, para una población general, donde cabe mencionar que les he dificultoso el acceso a los servicios como a la seguridad social, servicios de habilitación y rehabilitación, puestos de trabajos que sean adaptados, entre otros donde cabe hacer mención que las personas con discapacidad se encuentran por debajo de la situación de la pobreza es mayor. Por lo consiguiente teniendo en cuenta que la pobreza es una situación donde las personas con discapacidad se le es difícil seguir unos tratamiento para la mejoría de su calidad de vida y poder defenderse independiente en un futuro laboral.

## **Barrera de la Persona con Discapacidad**

Es así señalar que se presentan Barreras que tienen que enfrentar las personas con discapacidad dentro de su contorno social, donde pueden ser en los cuales se hace mención según la Revista de “Derechos Humanos y Discapacidad” de la Defensoría del Pueblo (2017).

A las Barreras Sociales: Son las limitaciones que pueden presentar las personas con discapacidad para poder participar y desenvolverse en la sociedad, ya que puedan así identificarse como sujetos de los derechos siendo tratados con igualdad de oportunidades que todos los demás. Las personas con discapacidad con el tiempo de la historia han sido excluidas dentro de los espacios donde se toman decisiones, desde las perspectivas vecinales hasta en lo gubernamental, donde perdura la organización social ajena a la inclusión de lo poblacional (p.5)

De tal manera se puede conocer más allá de como las personas con discapacidad se encuentran una barrera grande desde cuando se es niño, niña y adolescentes que pueden presentar dificultades como la discapacidad donde muchas veces son afectados sus derechos como a la Educación que pueden recibir sean de manera regular que muchas veces son limitados de los espacios de socialización ante los demás. Entonces se puede hacer mención que desde ahí se puede conocer la barrera social que no les permite ser tratados por igualdad según lo corresponde en nuestra Carta Magna y leyes correspondientes.

También es pertinente hacer mención según la Defensoría del Pueblo (2017) señala

“[...]las Barreras Urbanas y arquitectónicas como un desafío que se refleja en la inclusión donde se indica que se encuentran constituidas por impedimentos que las personas con discapacidad deben enfrentar en las ciudades, que les complica o incluso se pueden encontrar impedidos al acceso a sus bienes y servicios siendo de manera libre , autónoma y por ende segura. De tal manera se encuentran impedidos en cuanto al entorno urbano de transitar siendo por las calles; y en lo arquitectónico conformado por el interior de las edificaciones como hacer uso de los ascensores, servicios higiénicos, etc.” (p.5)



Según lo señalado en nuestro país, lo dificultoso para transitar muchas de las personas con discapacidad presentar discapacidad motora que les impide hacer uso de sus piernas y/o brazos para poder transitar por toda la ciudad e inclusive en edificación arquitectónica donde los diseños no están de acorde a una persona con Discapacidad que les puede ayudar en su libertad de tránsito.

Por otro lado, es primordial hacer énfasis a la Barrera Económica según la Defensoría del Pueblo (2017) menciona:

“[...]En la finalidad general como se observa en distintos países que las personas con discapacidad se encuentran en la limitación de menor oportunidades que las demás personas de la población que pueden tener acceso a la educación y aun empleo, en el cual encuentran restricciones de poder acceder a los ingresos económicos que puedan asegurar una vida digna”.(p.6)

Por estas razones lo que da a conocer que en una realidad las personas con discapacidad presentan una economía inactiva por motivos de que no tengan una educación adecuada y por otro lado están las personas que presentan una economía activa por las oportunidades que han recibido una buena educación. En todos los casos en cuanto a la economía son mayor las personas con discapacidad para alcanzar una economía adecuada para una vida digna.

Asimismo, con el traspasar de la historia se puede encontrar los tres modelos de la discapacidad que nos hace mención a las personas que presentan diversidad funcional (discapacidad) que con el traspasar del tiempo han sido discriminadas y a la vez minusvaloradas durante con el traspasar de la historia. Así como en ocasiones si bien recordado una de las penosas historias es en el periodo del nazismo alemán, siendo asesinados para erradicar su “imperfección”. Es por ello que se acontece en elaborar un modelo de la diversidad enfocado a la discapacidad partiendo de una percepción basada en los Derechos Humanos y considera importante para conseguir la plena dignidad de las personas que son discriminadas por su diversidad funcional.

## **TRABAJO Y EMPLEO**

Es importante tener en cuenta lo que señala Figueroa y Inostroza (2015) en cuanto al Trabajo y Empleo lo siguiente:

“Indudablemente si se mira y toma conciencia real de los cambios vertiginosos y nuevos desafíos que encierra el estar inserto en el mundo globalizado e industrializado resulta evidente que el acceso al trabajo y su respeto como derecho humano se hace , sin lugar a dudas, necesario para poder encontrarse realmente incluido en la sociedad actual, ya que el trabajo es parte de la identidad de los sujetos, provee seguridad económica, posibilita el acceso a bienes y servicios, delimita las posibilidades de movilidad social y garantiza el reconocimiento de los sujetos.” (p.74).

Es sin dudablemente que el trabajo es primordial para toda persona sea con o sin discapacidad, ya que provee seguridad económica desarrollarse en una vida plena para así poder tener acceso a bienes y servicios satisfaciendo las necesidades básicas de toda persona junto a su familia donde puede compartir todo de sacrificio de haber trabajado. Es primordial que toda persona con Discapacidad se siente importante e independiente de que es una persona que puede salir adelante solo, ya que no es inconveniente la discapacidad que lo puede restringir, decir que si se puede y lo demuestre.

Así como se hace mención en la presente Ley General de las Personas con Discapacidad N° 29973 en el capítulo VI Trabajo y empleo en el artículo 45:

Artículo 45: 45.1 -La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

45.2 – El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con Discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

Es por ello teniendo en cuenta lo que señala la presente ley en cuanto al trabajo y empleo donde indica la igualdad de condiciones de trabajo ante los demás tanto en sus remuneraciones y beneficios, para ello hay instituciones que los respaldan salvaguardando sus derechos.

### **Inclusión Laboral**

Habiendo concluido los conceptos básicos sobre la discapacidad, es preciso conocer sobre las siguientes palabras inserción, integración e inclusión siendo considerados como sinónimo según Peressotti (2017) a través de la Real Academia Española los define de la siguiente manera:

“La palabra inserción o insertar es como “introducir algo en otra cosa”, Integrar es definida como “completar un todo con las partes que faltaban” o “hacer que alguien pase a formar parte de un todo” y finalmente la palabra incluir “poner en un conjunto lo que estaba separado o excluido del mismo” (p.17).

Es por ello que la inclusión laboral trasciende de brindarles un espacio a las personas con discapacidad en la medida de sus posibilidades de desempeñarse siendo tratados con respeto como personas capaces y activas, brindándoles todas las oportunidades para que puedan demostrar todas sus potencialidades, acompañándoles para que desarrollen sus capacidades de producción y que puedan brindar servicio eficiente y ser responsable. Es por ello que todas las empresas y entidades debería trabajar como colaborativo en equipo. En todo el aspecto se necesita capacitarles, para que pueda ser en un futuro un trabajador dentro del mercado ambicioso de los empleadores privados y entidades públicas que solo exigen rapidez con mayor producción.

Es por ello Ascue y Baltociano (2008) en cuanto a” la formación laboral de las personas con discapacidad siendo como un esfuerzo para una mejor calidad de vida indica lo siguiente: Que la escuela debe preparar a los estudiantes con discapacidad para la vida, para el desarrollo de la autonomía, el acceso al empleo, el ejercicio de la vida ciudadana y el desarrollo personal en un marco formativo inclusivo” (p.36).

Si bien es cierto en nuestra país tenemos una educación no adecuada donde muchas veces los maestros no tienen paciencia a una persona con discapacidad para poder brindarles sus enseñanzas adecuadas para que pueda defenderse en la vida ante la sociedad de baja oportunidad, quizás solo logren las personas que tienen una buena economía, pero que sucede si los padres suelen ser de bajos recursos y más aun que el Estado es insuficiente de poder ayudar a las personas con discapacidad , donde hay instituciones que si presenta alguna discapacidad no los aceptan para que puedan estudiar en una institución nacional, ya que presentan bajos recursos y otros solo quedan en el desamparo sin estudiar al cuidado de unos padres que por dinero no pueden ayudar a su hijos en una mejoría para que pueda desenvolverse.

Para ello es importante la formación para un trabajo siendo un derecho que se debe exigir por las personas con discapacidad, sin ser motivo de segregación. La formación de calidad debe ser parte del eslabonamiento de los niveles por la que debe seguir un estudiante.

Teniendo en cuenta el inicio de una postulación laboral de las personas con discapacidad es diseño curricular en los cuales debe ser flexible para posibilitar las trayectorias abiertas al aprendizaje permanente, la reconversión y la posibilidad de empleabilidad en el cambiante mundo del trabajo.

Es por ello en el marco formativo, al considerar integral se mantiene atento a las motivaciones, necesidades, características y las potencialidades del estudiante en consideración con discapacidad y su relación con el entorno productivo. Es así importante la elaboración de perfiles ocupacionales y análisis de puestos para orientar la formación.

Teniendo en cuenta los medios los estudiantes deben alcanzar una cultura laboral donde se dé cuenta su autonomía, autoestima positiva y de un conjunto de habilidades que puedan tener grandes capacidades de emprendimiento para el autoempleo, perseverancia, trabajar en equipo y entre otros. Porque tener una formación de calidad asume como propósito la habilitación para romper el círculo

de la pobreza, mejorar su nivel de vida, desechando aquellas ramas o nichos de empleo que conllevan a una economía sumergida o de sobrevivencia.

## **El Trabajador**

La constitución Política del Perú hace referencia del trabajo como un derecho que es reconocido en cuanto a los aspectos sociales económico y también cultural y se refiere al trabajar con discapacidad:

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

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del Trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Así como lo señala Huamán (2013) comenta el presente artículo donde hace mención a la protección a la persona con discapacidad que trabaja, nuestro país ha ratificado los convenios de la OIT N°111 (Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación) y 159 (Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas) [...] (p. 719).

Podemos decir también a nivel interno tenemos a la ley N°29973, Ley General de Personas con Discapacidad, también a los empleadores que contraten a personas con esta condición. Según como lo señala la presente Ley también son beneficiosas las empresas en cuanto a los tributos y las personas con discapacidad también tienen beneficios en cuanto a ley que les otorga dentro de sus artículos tanto en la educación, salud y trabajo.

Siguiendo con la Constitución Política del Perú de 1993 en su presente artículo 26 donde regulan los principios en la relación laboral indica:

ARTICULO 26: En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Caracter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

## **Derechos del Trabajador**

Según Arévalo (2008) manifiesta sobre Derecho del trabajo lo siguiente:

[...]El Derecho del Trabajo aparece a mediados del siglo XIX, percibiendo desde su origen diferentes denominaciones, algunas de ellas establecen con su contenido; otras no. De esta forma, por ejemplo, se les ha llamado legislación Obrera, legislación social, legislación Industrial y obrera, Derecho del trabajo y Derecho Laboral (p.19).

Encontramos en la Doctrina donde muchos autores hacen diferentes definiciones sobre el derecho del trabajo señalando como una rama del Derecho privado que están inmersas en las relaciones individuales y colectivas encontrándose entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con la finalidad de hacer cumplir sus derechos y deberes. También se le puede considerar al Derecho de trabajo como un conjunto de principios y normas que se encuentran en las relaciones de trabajo como subordinado retribuido que está en el círculo entre empleadores y empleados, por consiguiente, con el Estado.

Es por ello, también hacer mención que dentro del trabajo en ocasiones ha alcanzado un grado de complejidad de cómo se da la organización de trabajo convirtiéndose en un problema social y político. Por ende, es mencionar que con el traspasar del tiempo se puede tener la fuerza y capacidad, pero poco a poco se va acabando y también se llevan la cruel realidad de no ser contratados porque son declaradas personas discapacitadas según sea su rendimiento en estos casos por la edad, sexo u otras formalidades del cuerpo humano.

En este sentido Arévalo (2008) señala citando a Martínez Vivot : “ la intención de este Derecho es la tolerancia por la dignidad de la persona que trabaja y, por ello manifiesta crear un orden, que permita el ejercicio de su función con plena dignidad y con respeto hacia su persona”(p.25).

En consideración a la descripción de la dignidad dentro del marco del derecho al trabajo, es aceptable que la dignidad está por encima de todo. Es decir, que mediante sea un trabajador subordinado no puede sufrir humillaciones, discriminaciones y otros que afecten el respeto a la dignidad, ya que se estarían vulnerando sus derechos enmarcados como se señala en el artículo 2 de nuestra constitución política del 1993, buscando un equilibrio adecuado entre los intereses del trabajador y empleadores sosteniendo siempre un respeto como un carácter tuitivo.

Así también se hace mención a la inclusión laboral que según la Real Academia Española, lo define la palabra insertar donde se indica también integrar indicando “que alguien o algo pase a formar parte de un todo”. Es allí donde hablamos de la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, trasciende el hecho de abrirles o brindarles oportunidades donde puedan aprender a desenvolverse como trabajar en la medida de sus posibilidades. Es por ello respetarlos como personas capaces y activas, es poder darles las oportunidades donde puedan demostrar todas sus potencialidades, para que así puedan desarrollar sus capacidades de producción y de brindar servicio eficiente y responsable.

Por otro lado, Anicama (2002) sostiene:

[...]La Participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral propone de una forma de desafío la integración al trabajo de personas con discapacidad, la promoción y desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad, la protección en el empleo de los trabajadores que puedan tener una discapacidad dentro de su vida laboral y el reingreso al trabajo de las personas que han perdido su puesto de empleo como resultado de la discapacidad (p.19)

En concordancia con lo mencionado la participación en un empleo de trabajo que se les puede brindar a las personas con discapacidad es un desafío para que puedan formar parte de un empleo en la incorporación, donde puedan conservar aun siendo discapacitado y crecer profesionalmente, o también hacer mención a las personas que dentro del vínculo laboral adquieren una discapacidad siendo de su conservación su empleo y el reingreso a las personas a su trabajo que lo perdieron por tener discapacidad, es trascendental de como los trabajadores dentro de su vínculo laboral pueda tener esa oportunidad siendo personas con discapacidad a desarrollarse independiente o por otro lado a las personas que dentro del tiempo que viene laborando sufre una discapacidad para lo cual es de conservación y el reingreso en los cuales fueron despedidos por el simple hecho de la discapacidad, cuando no es un impedimento para poder desarrollarse como todas las personas que laboran dentro de un centro de trabajo.

Es importante hacer mención en cuanto a la ley N°29973 Ley General de la Persona con Discapacidad donde se hace mención al artículo 45 señalando como premisa el Derecho al trabajo donde nos indica la igualdad de condiciones que las demás personas donde debe ser libremente elegido o aceptado, también teniendo igualdad de oportunidades y que sus remuneraciones durante el trabajo sean de igual valor, también cuenten en condiciones de trabajo justas, seguras y saludables como todos los trabajadores.

Teniendo en cuenta siempre que para la persona como fundamento primordial y poder subsistir en esta vida es a través de ingresos económicos para ello es necesario un trabajo donde uno pueda desarrollarse independientemente para poder satisfacer sus necesidades o aportar como apoyo a la familia, en lo cual es necesario tener en cuenta que deben ser tratados por igualdad en lo que se basa las oportunidades ya que también son seres humanos que subsisten cada día. Por otro lado, es importante señalar el goce de los derechos laborales con igualdad de condiciones a los demás.



Así también, podemos encontrar en el artículo 2 teniendo al inciso 15) de la Constitución Política del Perú donde se reconoce el derecho que toda persona tiene “a trabajar libremente “. Es por ello, este derecho es fundamental reconocido en la carta magna señala que se complementa con la obligación del Estado de garantizar a los derechos laborales de todas las personas con discapacidad.

Los Derechos del Trabajador o también llamados como derechos laborales, considerado como un conjunto de obligaciones que el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del propio Estado. En el Perú, las instituciones que son entidades de velar por los derechos del trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (sunafil) y el Poder Judicial que se da a través de los Juzgado Laborales y salas.

En la actualidad no contamos con un código o una ley general del trabajo que especifique sobre la protección al trabajador, pero si existe una legislación peruana muy dispersa teniendo a varios regímenes laborales como:

- Decreto Legislativo 726. “Indica a los trabajadores del Estado las Normas.
- Decreto Legislativo 728.” Indica régimen para los trabajadores de empresas privadas.
- Decreto Legislativo 1057.” Son los Contratos Administrativos de Servicios (CAS).
- Así también están el régimen especial para las empresas con contratos de exportación no tradicional, el régimen para los trabajadores de la agroindustria y el que regula a las pequeñas y medianas empresas.

### **Principales Derechos del Trabajador Discapacitado:**

Teniendo en cuenta que una persona con discapacidad tiene dificultades físicas, sensoriales, intelectuales y psicosocial o psicológica sin embargo cuenta con estos principales derechos:

1. Trabajo libremente en igualdad de condiciones y oportunidades que los demás, percibir una remuneración por trabajo de igual valor, siendo en condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.
2. La Incorporación en los programas de formación laboral y actualización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, gobiernos regionales y municipalidades, así como en sus programas de colocación y empleo.
3. Obtener una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, cuando participe en concursos públicos de mérito convocados por entidades públicas, independientemente del régimen laboral al que aspire.
4. Ajustes razonables en el trabajo. La adaptación de las herramientas a usar en el trabajo, maquinarias y el entorno donde va laborar, organización y horarios del trabajo, a función a las necesidades del Trabajador con Discapacidad.
5. El personal que adquiere una discapacidad en el trabajo tiene derecho a conservar su puesto de trabajo, para así tener en cuenta en su desempeño de tareas. En dicho contrario puede ser transferido a un puesto que se adapte a sus capacidades y actitudes de ser posible.

### **Compromisos asumidos a los Derechos del Trabajador Discapacitado**

Se hace mención a la Convención Interamericana donde asume el compromiso importante sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad siendo primordial en eliminar la discriminación que podría darse en todas formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad, es por ello que asume el compromiso de proteger y promover sus derechos.

Así como lo dice O'Reilly (2007), sobre "la Convención Interamericana en cuanto a la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad adoptándose en junio de 1999. En la convención no se incluye derechos. Siendo considerado como el primer tratado que define la discriminación contra las personas con discapacidad." (p.49)

También es primordial mencionar que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad “garantiza el ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y, aunque no reconoce ningún derecho nuevo, deja regulado que todas las personas con discapacidad deben tener acceso a los mismos derechos que disfruta el resto de los seres humanos”.

Por otro lado, existen del ámbito nacional, regional y local, diversidades de organizaciones en cuanto se enfocan a las personas con discapacidad, siendo agrupado principalmente en los tipos de discapacidad, todo ello para su plena participación y así poder acceder a servicios específicos de acuerdo con su discapacidad.

Así, en el ámbito nacional podemos encontrar a la Confederación Nacional de Personas con Discapacidad del Perú (Confenadip), la Coordinadora Nacional de Personas con Discapacidad (Conapedis), Asociación de Padres de Niños con Discapacidad (Aspadis), la Unión Nacional de Ciegos del Perú (UNCP) y la Asociación Nacional de Sordos del Perú ( ANSP), entre otros.

También se hace mención al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS) según en su página oficial “es el órgano especializado en cuestiones relativos a la discapacidad encontrándose constituido como un organismo público ejecutor, encontrándose adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”.

Asimismo, el CONADIS tiene como misión en desarrollar políticas y así proponer normas y acciones para lograr la intervención social económica y cultural de las Personas con Discapacidad, y cuya visión es favorecer a darse la integración de las Personas con Discapacidad, todo ello bajo un enfoque inclusivo.

## **Discriminación Laboral**

Por la palabra discriminación se entiende a todo trato que se tenga con un fin la exclusión, restricción y omisión de promover en lo necesario para que la persona pueda adaptarse en su centro de trabajo. Así también se considera discriminatorio cuando se impide el goce o ejercicio de la igualdad en la condición como las demás personas.

Según el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo hace mención a Bujan (2016) sobre “la Discriminación se encuentra vinculada, *perjuicios y opiniones peyorativas preconcebidas que son aplicadas de modo general a una categoría social construida erróneamente. Las conductas discriminatorias crean efectos negativos en el pleno ejercicio de los derechos y a la vez niegan las oportunidades a los grupos que son objeto de discriminación*”. (p.21)

Es primordial tomar en consideración lo que la discriminación conlleva a tener sentimientos comprimidos en las personas con discapacidad en cuanto se les hace daño sus derechos, sus ideales de salir adelante y poder ser independiente, para así poder apoyar a su familia y lo importante es ser uno mismo.

Así, como lo señala la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de las Naciones Unidas, en el presente artículo 5, “Igualdad y no discriminación” menciona lo siguiente:

- 1.Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
- 2.Los Estados Partes prohibieron toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizan a todas las personas con discapacidad protección legal y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
- 3.A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptaran todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

4.No se consideran discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

Es muy importante que los empleadores puedan tener una comunicación con sus trabajadores sean con discapacidad o no, para lo cual es necesario que pueda implementar dinámicas, ya que ayudan a interrelacionarse con los demás. Teniendo en cuenta que si dentro del vínculo laboral exista una persona con discapacidad es ayudarse mutuamente y no discriminarlo, porque al final todos tenemos los mismos derechos a la igualdad de oportunidades para así satisfacer necesidades básicas y también saber comprender su situación porque lo que se busca en una buena calidad de vida. Asimismo, tener un salario adecuado y digno sin discriminación, para que pueda sentirse bien consumismo.

También es pertinente mencionar El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo como bien lo indica O'Reilly (2007) donde dice lo siguiente:

“[...]El objetivo principal de la Organización establece que las mujeres y hombres tengan oportunidades de poder lograr un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.” (p.15).

Es por ello importante que mujeres y hombres demuestren sus habilidades en el trabajo, para lo cual se les pueda brindar esa oportunidad laboral de un trabajo decente en condiciones de libertad para desarrollarse como ser humano, teniendo seguridad y equidad en cuanto lo primordial ante todo la dignidad humana.

Considerando que dentro del Convenio 111 de la OIT, menciona dentro de sus artículos lo siguiente:

“En lo que refiere el convenio, el término “discriminación” comprende:  
Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación [...]”

Según lo señalado es pertinente hacer mención de los términos empleo y ocupación, siendo incluido en la formación profesional y admisión en el empleo o diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo.

### **Leyes y Decretos que protegen a las Personas con Discapacidad**

- Constitución Política del Perú.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo.
- Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Supremo 002-2014-MIMP, Aprueba el Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Legislativo 1098, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)
- Decreto Supremo 027-2007-PCM, que estableció como política nacional de cumplimiento obligatorio el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.
- Ley 28777, Ley que establece el Día Nacional de la Visión.
- Ley 29524, Ley que reconoce la sordo ceguera como discapacidad única y establece disposiciones para la atención de la personas sordo ciegas.
- Ley 29535, Ley que otorga reconocimiento oficial a la lengua de señas peruana.
- Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.
- Ley 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de persona con discapacidad.

### **Normas Sectoriales en Materia Laboral**

Decreto Supremo 001-2015-TR (fecha 29 de enero de 2015) , reglamenta la Ley 29992, Ley que modifica la Ley 26644, estableciendo la extensión del descanso posnatal para los casos de nacimientos de niños con discapacidad.

Resolución Ministerial 162-2014 (fecha 8 de agosto de 2014), pre-publicación de la norma complementaria para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para PCD aplicable para los empleadores privados y a los ajustes razonables.

Resolución Ministerial 076-2013-TR (29 de abril 2013), mediante la cual se aprueba el plan de actuación para la inserción y capacitación laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, mediante el modelo metodológico del empleo con apoyo.

Resolución Ministerial 105-2015-TR (13 de mayo 2015), aprueba la Directiva General 001-2015-MTPE/3/171 acerca de los lineamientos para la implementación y la prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad.

Resolución Ministerial 106-2015 se aprueba en la misma fecha que el Plan de Mejora de la Empleabilidad e inserción laboral de Personas con Discapacidad a través del centro de empleo.

Resolución Ministerial 107-2015-TR se aprueban normas complementarias para la aplicación y la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicables a los empleadores privados.

### **Cuota de Empleo**

En el marco de la Ley N°29973, la ley general de la persona con discapacidad, presenta entre las líneas más relevantes de promocionar el empleo a las personas con discapacidad, así como lo señala en el artículo 49 sobre la cuota de empleo lo siguiente:

- Cuota no menor del 5% del total del personal de las instituciones públicas.
- Cuota no menor del 3% en caso de empleadores privados con más de cincuenta trabajadores
- Bonificación del 15% del puntaje final en concursos públicos
- Empresas promocionales.
- Deducción de gastos sobre el importe total de remuneraciones.

Teniendo en cuenta lo que señala el presente artículo en cuanto a la cuota de empleo donde las instituciones públicas y empleadores privados se encuentran en la obligación de contratar a las personas con discapacidad. Es decir, que toda persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones en cual será un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y también en la remuneración por un trabajo de igual valor, y con las condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

Según Ascue (2008) señala en cuanto a los beneficios y derechos laborales lo siguiente:

“El MTPE, y EL consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) y también los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como un desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades Orgánicas que tengan estas funciones.” (P.433).

Es importante tener en cuenta que las instituciones públicas tanto como el CONADIS Y MTPE son los encargados de promover y garantizar los derechos de las personas con discapacidad en cuanto, a las instituciones públicas y empleadores privados.

Así, como lo señala Alba (2015) “para la evaluación del desarrollo o proceso dentro del programa de la inserción laboral se pueden utilizar diversas técnicas, como la observación, las entrevistas, el análisis de tareas, etc.[...]” (p.14)

Para poder contratar a una persona con discapacidad se tiende a identificar la demanda laboral de cada empleador en cuanto a los puestos y en las instituciones públicas las convocatorias. Para todo ello se requiere de un proceso para poder acceder a la oportunidad laboral.



## **Formas de Acreditar de la condición de Discapacidad del Trabajador**

El empleador podrá acreditar la condición de discapacidad del trabajador con el certificado de discapacidad, en los cuales serán otorgados por los establecimientos de salud pública y privada. Teniendo en cuenta a la séptima Disposición Complementaria donde especifica en el acceso a beneficios con el porcentaje de restricción mayor o igual al 33% se debe acreditar en el certificado para poder postular a un trabajo.

Certificado de Discapacidad: Es un documento público determinado por una junta médica, que se otorga a toda persona que lo solicite y que tenga una alternativa funcional, permanente, transitoria o prolongada, física, sensorial o mental.

Según el artículo 76 de la Ley General de Personas con Discapacidad especifica los siguiente:

Artículo 76: CERTIFICACION DE LA DISCAPACIDAD: El certificado de discapacidad donde acredita la condición de la Persona con discapacidad. Es otorgado por todos los hospitales de los Ministerios de Salud, De Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud (ESSALUD). La evaluación, calificación y la Certificación son gratuita.

Asimismo, el Ministerio de Salud publico la nueva Norma Técnica de Salud – NTS N°127- MINSAL/2016/DGIESP, tiende la función de agilizar el acceso a los procesos de evaluación, calificación y Certificación, para el otorgamiento de los Certificados de Discapacidad en diversos establecimientos de salud públicos y privadas.

### Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional ha establecido que debe ser comprendida como derecho y como principio. En el cual se hace como un derecho subjetivo en el cual sería la titularidad de la persona como un bien constitucional. Asimismo, la igualdad como un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho. En el cual se hace denotar en la Ley General de Personas con Discapacidad en su artículo 49 en cual una “cuota de empleo” donde especifica que todos las

entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% en cuanto a su personal, y en cuanto a los empleadores del sector privado con más 50 trabajadores deben tener al menos el 3% de empleados con discapacidad en su planilla. Asimismo, también la Ley General de Personas con Discapacidad prevé sanciones para los empleadores que no cumplen con esta disposición. Para ellos se hace mención casos paradigmático:

#### Sentencia del Poder Judicial

Asimismo, se hace mención a la Demanda de Amparo en la Corte Superior de Justicia de Cusco al siguiente: “ Exp N° 2009-01890-0-1001-JR-CI-3 , un caso en cuestión donde el Abogado Edwin Béjar Rojas quien presenta una discapacidad visual bilateral y postulo, en el año 2009, en el marco de la Convocatoria N°2-2009-CNM (Consejo Nacional de la Magistratura), al cargo de Fiscal Adjunto Provincial del Pool de Fiscales de Cusco. Pero al tomar conocimiento de la discapacidad visual, decidió separarlo del proceso de selección. Ante esta realidad Béjar planteo como ejemplo, que un tercero (designado por el CNM) le leyera el examen de selección y marque la respuesta que el indique. Por lo que el CNM contesto que no podría realizar por ser una persona con discapacidad visual en cuanto es para las labores propias de un Fiscal Adjunto. Por esta razón el abogado Béjar presento una demanda de amparo contra el CNM por violación del derecho constitucional a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado laboralmente por ser una persona con discapacidad. Siendo así en primera instancias, la Jueza del Tercer Juzgado Civil de Cusco determino que no era razonable descalificar al demandante solo por aquellas funciones más importantes en el desempeño como Fiscal Adjunto Provincial del Pool de Fiscales. Además, sostuvo que el señor Béjar (Objetivo) tiene el derecho a acceder a un empleo público en igualdad de condiciones que cualquiera otra persona de la Profesión de Derecho, para cual rindiendo el examen escrito para tal efecto se plantea y si acaso lograra un resultado positivo del mismo, que pueda ser entrevistado en función a sus conocimientos y experiencia.

Conclusión: Primera y Segunda instancia declararon FUNDADA la demanda constitucional de amparo interpuesta por EDWIN ROMEL BEJAR ROJAS y declaro Nulo el Acuerdo adoptado en la sesión Plenaria Ordinaria del CNM.

### **Formulación del Problema**

Para iniciar una investigación lo más importante es plantear los problemas y buscar soluciones en base a las fuentes consultadas durante todo el trayecto de la investigación (Tamayo 2015, p.95)

### **Problema General**

¿De qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad N°29973, garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana-2016?

### **Problemas específicos**

**PE 1** ¿De qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la ley N° 29973 en Lima Metropolitana -2016?

**PE 2** ¿Cuál es la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en el marco de la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana-2016?

### **Justificación del Estudio:**

Según Hernández (2008), lo define “señalando que la justificación de una investigación es indicar las razones del porque se está investigando, es por ello se debe demostrar que el estudio es necesario e importante” (p. 58).

Para la presente investigación tomaremos en cuanto a Valderrama (2013) señala que es la exposición de los motivos, por lo que se estudiara. La Justificación es la muestra de la investigación, por lo que se debe hacer todo el esfuerzo para “vender” la proposición, convencer al lector o conseguir el financiamiento interno o extremo del proyecto. (p. 140).

La importancia de la presente investigación, nos indica que nos encontramos en una sociedad donde somos nosotros mismos quienes a veces discriminamos a las personas discapacitados, donde muchas veces no se le ofrece la oportunidad al libre desarrollo como persona se en este caso laboral, que muchas veces son maltratadas, marginadas, vulneradas sus derechos , discriminados aun a pesar de la existencia de la ley N° 29973 donde busca la finalidad de ser tratados todo por igualdad, pero lamentablemente a muchas entidades parece no importar sea pública o privada, por lo que solo buscan beneficios propios sin importar situaciones que a veces padecen y sufren para conseguir por sus eficiencias que pueda tener, pero tengamos en cuenta que son personas que tienen las mismas capacidades de mostrarse con las potencialidades y merecen oportunidades , apoyo por parte del estado , sobre todo apoyo moral de toda la sociedad.

En por ello, que la presente investigación se puede desarrollar de la siguiente manera:

**Justificación Teórica:** En el proyecto sostiene una justificación teórica, porque contiene un tema controversial que no se conoce con precisión la situación problemática en Lima Metropolitana. El desempeño en el entorno laboral de las personas con discapacidad que sufre vulnerabilidad, ya que también necesitan satisfacer sus necesidades y crecimiento, para poder desarrollarse como trabajador independiente y para ello se ha complementado la Ley N° 29973 que busca obtener las mismas oportunidades e igualdad.

**Justificación jurídica:** Al darse los sucesos de los dispositivos legales como en mención se explica, la Ley N° 29973 finalidad la igualdad en el marco legal la protección de las personas con discapacidad, impulsando su libre desarrollo en la incorporación plena y efectiva. Asimismo, especificamos a la Convención Internacional y la carta magna en proteger de todo tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad.

En este sentido la ley general de las personas con discapacidad lo que busca es la igualdad de derechos en todos sus ámbitos, salud, educación y sobre todo la igualdad de oportunidades en la inserción laboral sin ninguna discriminación, sin embargo, existen vacíos o incongruencias entre las normas (ley, reglamento y resoluciones), es por ello que es oportuno analizar los mencionados marcos normativos.

**Justificación social:** La relevancia social en la presente investigación radica en la Constatación fáctica de la situación de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana, dado que es evidente que muchas personas con capacidades diferenciadas son discriminadas por gran parte de la sociedad tal es así que están en una situación de vulnerabilidad a pesar de la existencia de los instrumentos jurídicos que las protege. En este orden ideas con la investigación se busca generar conciencia ante la sociedad prejuiciosa y poco solidaria.

**Justificación metodológica:** Con la investigación se busca la implementación y alternativas sobre la realidad que padece las personas con discapacidad que muchas veces son discriminados por la sociedad sin poder brindarles oportunidades como pueda desempeñarse en el ámbito de un trabajo para que pueda ser independiente, pero muchas veces no suceden así aún a pesar de la Ley N° 29973 que busca proteger a las personas con discapacidad.

### **Pertinencia**

La finalidad de la presente investigación es analizar la ley general de las personas con discapacidad, ya que existe incongruencia entre su reglamento y la resolución ministerial en el ámbito de la inserción laboral (igualdad de oportunidades) en este sentido se busca crear un debate académico, político y social en aras de la protección integral de las personas con discapacidad en cuanto las oportunidades de trabajo como derecho básico y fundamental reconocidos en la constitución política del estado Peruano y demás leyes nacionales e internacionales.

## **Impacto económico**

En cuanto al impacto económico es preciso mencionar que la presente investigación trata en el fondo de la situación de las personas con discapacidad en cuanto a la igualdad de oportunidades con respecto inserción laboral (derecho al trabajo), en este sentido el acceso al trabajo le permitirá vivir con dignidad.

### **Posibles campos de aplicación**

Los campos de aplicación podrán ser para la Defensoría del Pueblo como organismo autónomo que vela por la protección de los derechos fundamentales de la persona en todos sus ámbitos, por otro lado, para el ministerio de trabajo, CONADIS, y los gobiernos regionales, ya que promueven y garantizan el respecto y el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

## **Objetivos**

Para Gómez, (2006) los objetivos son las tareas o metas que el investigador se propone para demostrar los puestos planteados en base al problema de investigación (p.22).

### **Objetivo general**

Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad N°29973, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana-2016.

### **Objetivos específicos**

**OE1:** Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentra en la Ley N° 29973 en Lima Metropolitana-2016.

**OE.2:** Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en el marco de la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana- 2016.

## **Supuestos jurídicos**

Para entender el concepto de hipótesis o supuestos es pertinente citar a Vara A. (2012), quien sostiene que la hipótesis o supuestos son respuestas tentativas o adelantos al problema planteado o las preguntas de investigación (p. 159)

### **Supuesto jurídico general**

La Ley General de la Persona con discapacidad N°29973, no garantiza de manera eficiente la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en razón a la incongruencia con su Séptima Disposición Complementaria, con su Reglamento y la Resolución Ministerial 981-2016/MINSA.

### **Supuestos jurídicos específicos**

**SE 1:** Los derechos laborales de las personas con discapacidad se vulneran dado que las entidades públicas y privadas no realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación de acuerdo a la cuota de empleo regulada en la Ley N°29973 para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas, la misma es evidenciada en los perfiles ambiciosos en las convocatorias laborales.

**SE 2:** La labor del Ministerio de Trabajo es ineficiente en la colocación y empleo de las personas con discapacidad, la misma que es evidenciada en la realidad.

## **2.1 Tipo de investigación**

La presente investigación se realiza en base al tipo de investigación básica siendo jurídico, teórico o fundamentada siguiendo a través del análisis de fuentes documentales y análisis del marco normativo nacional que se procura demostrar los supuestos jurídicos planteados, en cuanto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, asimismo se podrá adquirir conocimientos fundamentales la Discapacidad y sus implicancias socio – jurídicas en la protección de los derechos laborales. Así también permite conocer la realidad en la sociedad mediante el análisis de fuentes primarias como las entrevistas nos permitirá obtener la información que se espera recolectar con relación a la situación actual de las personas con discapacidad en nuestro país en el marco normativo del análisis de la Ley General de Personas Con Discapacidad N°29973 en la protección de los derechos laborales.

Según Carrasco, la investigación es básica porque "es la que no tiene deseo aplicativo inmediatos, ya que solo busca ampliar y profundizar la cantidad de conocimientos científicos ya existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo compone las teorías científicas, siendo los mismos que los analiza para la excelencia en sus contenidos. (Carrasco, 2005).

Siguiendo con los resultados obtenidos por la presente investigación, se logre desarrollar los conocimientos y teorías relacionadas a las categorías objeto de la presente investigación en estudio; también la verificación de los supuestos jurídicos en el cual se logre dar respuesta al problema de investigación enunciada inicialmente. (Andrade, 2005).

En la investigación se realizó bajo "un enfoque cualitativo; por cuanto, es elogiado cuando el tema de estudio ha sido limitado o no se ha dado una investigación en relación en ningún grupo social adecuado, teniendo en cuenta que se inicia con un ideal la investigación". (Fernández, 2014).



Ten cuenta que la presente investigación se desarrollará un análisis a la Ley General de las Personas con Discapacidad en la protección de sus derechos laborales; en cuanto como darse la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad; su presente reglamento y también en cuanto a la Resolución Ministerial 981-2016/MINSA en el cual describirá en un énfasis de la realidad social que atraviesan las personas con discapacidad. Asimismo, se tomará en cuenta a las instituciones que son encargadas de salvaguardar sus derechos siendo llevado en un escenario en Lima Metropolitana-2016.

Alcance de la Investigación. Teniendo en cuenta que una vez que se conozca la idea de la presente investigación, el investigador debe familiarizarse con el tema según el trayecto con la finalidad de lograr sus objetivos premeditados en la investigación.

## **2.2 Diseño de investigación**

El Diseño según lo señala Tamayo, “es un planteamiento de una serie de actividades siendo sucesivas y a la vez organizadas, que puede acomodarse a la peculiaridad de cada investigación; y que también nos indican los pasos y las pruebas a efectuar y las técnicas que se va utilizar en la recolección y análisis de datos “. (Tamayo, 2015, p.112).

Según la presente investigación se ubica en el diseño de la Teoría Fundamentada,” dado que a través de la recolección de datos de las fuentes secundarias basadas en distintas teorías que permiten la comprensión profunda del fenómeno en estudio” (Padilla, Vega y Rincón , 2014, p.26).

**Fenomenológico:** Dado que nos permite estudiar el fenómeno de estudio tal cual sucede en la realidad, describiéndolo y contrastando con todas las teorías e información recolectada en base al análisis de la ley General de las Personas con Discapacidad N°29973 en la protección de los derechos laborales., teniendo en cuenta como se da en la realidad contrastando con su reglamento y la resolución

ministerial 981-2016 MINSA , así también indicar las instituciones públicas encargadas en cuanto a la cuota de empleo y los que encargados de hacer cumplir los derechos de las personas con discapacidad en cuanto al cumplimiento de la Ley.

Así también, Hernández, Fernández y Baptista mencionan a Bogden y Biklen (2003) donde indica que “busca reconocer las percepciones de las personas y significado de un fenómeno o experiencia” (p.712). En cuanto también dicen que “se orientan en las experiencias individuales propio de los participantes.” (p.712) .

### **2.3 Caracterización de sujetos**

En el presente trabajo se involucrará a especialistas del tema en cuanto a la Ley N°29973 de las Personas con Discapacidad, mencionando al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, Consejo Nacional de la Restauración de Personas con discapacidad (CONADIS), Ministerio de Salud, Magistrado, Especialista Judicial y Abogada todo en cuanto a los derechos laborales en materia de Derecho Laboral.

Siguiendo con la investigación se realizara la descripción de los profesionales especialistas en tema en Lima Metropolitana como Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo(MTPE) y Consejo Nacional para la Integración de Persona con Discapacidad (CONADIS) en razón a sus especialidades siendo las instituciones públicas que está sujeto a la plena supervisión y son los órganos encargados de hacer cumplir la presente ley en el marco de los derechos laborales de las personas con Discapacidad del mandato Laboral. Así también, se menciona al Ministerio de Salud (MINSA) que es el órgano encargado de evaluar y calificar mediante un proceso a las personas con discapacidad para así otorgar el certificado de discapacidad. Por último, también es primordial como Magistrado (Juez), Especialista Judicial y/o abogado en razón a sus especialidades en materia de Derecho Laboral.

Tabla 1: sujetos

SUJETOS DE ENTREVISTA		
ENTREVISTADO	TRAYECTORIA	ENTIDAD Y CARGO
LUIS NIETO TINOCO	Ingeniero en el área de especialista de la Dirección de Promoción Laboral para la persona con Discapacidad	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO
SAULO GALICIA VIDAL	Abogado en el área de especialidad de la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales laborales.	MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO
PATRICIA AGUIRRE RODAS	Abogada en la Subdirección de Infracciones y Sanciones.	CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
RICHARD RUIZ MORENO	Médico Especialista en Rehabilitación	MINISTERIO DE SALUD-HOSPITAL DOS DE MAYO
WILMER BECERRA GARCIA	Abogado en el área de especialista judicial del Primer Juzgado Trabajo Laboral.	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE
LILIAM LESLY CASTRO RODRIGUEZ	Abogada especialista de Derecho Laboral y docente, asesora en la universidad Cesar Vallejo	ABOGADA -UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Fuente: elaboración propia. Lima, 2017.

## **2.4 Población y Muestra**

Es primordial delimitar claramente a la población teniendo base en los Objetivos de estudio, enfocarse en los contenidos, lugar y el tiempo que se estudiara para la presente investigación.

**Población:** Dice Valderrama (2007) “procede en delimitar la población que será estudiada y así pretender generalizar los resultados. Es por ello que una población, es considerado como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.” (p.166).

**Muestra:** Siguiendo con Valderrama (2007) “lo define como un subgrupo de la población, considerando que para seleccionar la muestra se deben definir las características de la Población a fin de poder delimitar cual serán los parámetros muestrales”. (p.166).

En la presente investigación se delimito a Lima Metropolitana-2016 considerando una realidad donde las personas con discapacidad son los vulnerados de sus derechos con laborales, teniendo en cuenta analizar a la Ley General de Personas con Discapacidad N°29973 con su reglamento y la resolución ministerial N°981-2016/MINSA. También es primordial cómo funcionan las instituciones públicas en cuanto a estos casos se pudo realizar las debías entrevistas a los expertos de la materia.

## **2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas:**

Según Arias (2012), dice sobre “la técnica de investigación, al procedimiento o forma particular particular de lograr datos o información “. (p.65).

En la presente investigación se utilizará la técnica de la entrevista en razón de que las mismas se realizan a expertos en la materia con la finalidad de recoger diferentes puntos de vista y opiniones subjetivas para que finalmente se contraste con las discusiones de resultados e identificar las convergencias y divergencias con respecto a los supuestos jurídicos planteadas. Así mismo se utilizará la técnica del análisis de fuentes documentales y análisis del Marco Normativo de la Ley °29973 con su reglamento y la Resolución Ministerial 981-2016/Minsa.

**A) Análisis de Fuente Documental:** En la presente investigación se tomó en cuenta en la función al análisis de fuentes documentales y análisis del marco normativo, considerando que ya han sido estudiados y analizados en cuanto al tema en cuestión como a los certificados de discapacidad.

**B) La Entrevista:** Es una de las técnicas donde se han formulado preguntas directas y abiertas a expertos en la materia. Por otro lado, sostiene Carrasco (2005) indicando que la entrevista, “es un instrumento que es muy utilizado en la investigación social, y a la vez consiste en un dialogo interpersonal entre el entrevistador y el entrevistado, dándose en una relación cara a cara, se puede decir de forma directa.” (p.315)

### **Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos a utilizar en la investigación para la recolección de datos son como fuente primaria, la ficha de entrevistas teniendo en cuenta a las fichas de análisis de fuente documental y normativa.

**Ficha de Entrevista:** El presente instrumento que se utilizó en cuestión de obtener la recolección de datos fue a través de la entrevista siendo elaborada para los expertos en la materia de la forma ordenada en atención a los objetivos de la investigación, planteando preguntas abiertas de modo tal que se garantizó la absoluta libertad del entrevistado al momento de la entrevista. El formato de ficha de entrevista que se ha aplicado es la siguiente:

Ficha de entrevista

Título: “**Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016**”.

INSTITUCIÓN:

ENTREVISTADO:

CARGO:

**Objetivo General:** Analizar de qué manera la Ley General de las Personas con Discapacidad N°29973, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana -2016.

¿Cuál es su opinión con respecto a ley general de la persona con discapacidad en el marco de la protección de los derechos laborales?

Para Ud. ¿De qué manera la ley general de personas con discapacidad en el Perú garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

En su opinión ¿Cree Ud. que el Ministerio de Trabajo y CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera integrado y eficiente? Explique el contexto.

¿Cree Ud. que existe incongruencia entre la ley N° 29973 su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

**Objetivo Especifico 1:** Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la Ley N°29973 en Lima Metropolitana -2016.

¿Cree Ud. que los Derechos Laborales establecidos en la Ley N° 29973 de las personas con Discapacidad son vulnerados? ¿De qué manera?

¿Cree Ud. que las entidades públicas y privadas cumplen de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad establecida en la ley 29973 a fin de garantizar los derechos laborales?’

¿De acuerdo a su experiencia considera Ud. que las entidades públicas y privadas realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

De los casos conocidos por su despacho ¿En que se basan las entidades públicas y privadas para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad?

**Objetivo Especifico 2:** Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana en el marco de la protección de los derechos laborales.

Según su opinión ¿El Ministerio de Trabajo ha aportado mejoras en cuanto a los servicios del programa de colocación y empleo para personas con discapacidad a efectos de garantizar la inserción laboral? ¿De qué manera?

¿Cuáles son las fortalezas, limitaciones y debilidades del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú?

Asimismo, considerando importante para el Objetivo General se realizó una entrevista a los profesionales expertos en la materia como a la Institución del Ministerio de Salud teniendo en cuenta que conoces todo el proceso medico de las personas con Discapacidad formulando las siguientes preguntas como:



Ficha de entrevista

Título: **“Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016”.**

INSTITUCIÓN:

ENTREVISTADO:

CARGO:

**Objetivo General:** Analizar de qué manera la Ley General de las Personas con Discapacidad, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana -2016.

¿Cuál es su opinión con respecto a la resolución Ministerial N° 981-2016/MINSA en relación al punto 5.5.2 sobre porcentaje de restricción de la participación en el párrafo tercero?

¿Cuál es el procedimiento médico para otorgar el certificado de discapacidad?

¿Qué criterios utilizan los médicos para prescindir del porcentaje de restricción en la participación al otorgar el certificado de discapacidad?

Considera Ud. que es importante consignar el número de porcentaje en la participación al emitir el certificado de discapacidad.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Asimismo, Gómez hace mención sobre el análisis de datos que se realiza “después de recopilar y organizar información, y para valorar se empleara para llevarse a cabo las metas trazadas en la presente investigación, siendo que en la investigación cualitativa el objetivo es describir y evaluar las respuestas para luego comprobar la hipótesis y lograr generar las conclusiones”. (Gomez,2017).

El método de análisis de datos de llevará a cabo a través del empleo de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, como técnica se utilizará las fuentes primarias como la entrevista (ficha de entrevista), análisis de fuentes documentales (ficha de análisis de fuente documental), análisis del marco normativo y estudio de casos cuando sea pertinente, todo ello tomando en cuenta el tipo de investigación cualitativa, diseño fenomenológico y teoría fundamentada

De acorde a lo señalado y conforme a lo que se ha llevado a cabo durante todo el proceso de la investigación también se utilizó métodos:



### **Método Deductivo**

Según Caballero (2011) indica en este método como “la orientación que se inicia de lo general a lo específico; es decir que se parte de una premisa general donde se van desentrañando partes o elementos específicos”. (p.139)

Es por ello que se utilizó este método de las entrevistas realizadas a los expertos profesionales en la materia como: Abogado e Ingeniero profesionales expertos en lo que abarca derechos fundamentales de las personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción Empleo, Subdirectora del Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad, médico rehabilitador del Hospital dos de Mayo perteneciente al Ministerio de Salud, Magistrado, especialista judicial y abogado , para así desarrollar al final las conclusiones conforme a las entrevistas , asimismo se realizó las recomendaciones necesarias de acuerdo a los resultados que se logró obtuvo de las entrevistas y pertinentes documentos .

### **Método Inductivo**

Siguiendo con el método en cuestión Caballero (2011) considera como “la orientación que trasciende de casos particulares a lo general, indicando que se parte de los datos o elementos individuales, y por semejanza, se toma a sintetizar y así llegar a un enunciado general que explica y comprende a los casos particulares”. (p.139).

En la presente investigación se ha desarrollado a través del marco teórico en cuanto se ha analizado lo primordial y particular del trabajo, todo ello conforme al tema primordial en base al problema de investigación siendo una aproximación en temas que conforman parte del análisis de la Norma teniendo en consideración como la doctrina, legislaciones nacionales e internacionales.

### **Método Descriptivo**

Con este método señala Caballero (2011) como “aquella orientación que se dará en responder a aquella pregunta de como es considerada una determinada parte de la realidad objeto de estudio”.

Teniendo en consideración a este método como el inicio del trabajo de investigación que se da a los trabajos previos (antecedentes), tomando en consideración se han analizados los trabajos anteriores tanto nacionales e internacionales considerando como una referencia primordial a todo lo que antecede al tema en investigación, teniendo en cuenta se realizó la búsqueda en distintas situación a la realidad.

### **Método Exegético**

Es un método primordial para la presente investigación, ya que es de consideración importante para realizar la interpretación de la Ley con su reglamento y la resolución ministerial en cuanto a los artículos primordiales y a la norma que se encuentran relacionados. Es importante porque nos ayuda en cuanto al análisis e interpretación.

Se llevo a cabo este método de análisis de datos en lo siguiente:

Análisis de Entrevista: Se llevó acabo 7 entrevistas en general a la presente investigación de la siguiente manera: 02 especialistas del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 01 especialista del Consejo Nacional para la Integración de personas con discapacidad, 01 especialista del Ministerio de Salud (Hospital 02 de mayo), 01 magistrado, 01 especialista judicial y 01 abogada. Todos ellos conocedores del tema en investigación.

Análisis de Documentos: Se consideró al análisis de la ley con su reglamento y la resolución ministerial siendo considerando a las normas, también considerando por parte de la resolución ministerial del Ministerio de salud a 02 certificados de discapacidad del año 2016.

## 2.7. Unidad de análisis: Categorización

Tabla 2: Categorización

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
DISCAPACIDAD	a). Definición, clasificación según la OMS, Modelo de la Discapacidad, Tipos de Discapacidad.
PERSONA CON DISCAPACIDAD	b). Definición, Dignidad de la Personas Barreras de las Personas con Discapacidad.
TRABAJO Y EMPLEO	C)Definición, Inclusión Laboral, Derecho del Trabajador con y sin Discapacidad y la Cuota de Empleo.

Fuente: Elaboración propia. Lima, 2017.

## 2.8. Aspectos Éticos

La investigación se realiza respetando los derechos de autor y referenciando debidamente cada fuente consultada tal como establece las normas APA, así mismo se pedirá la debida autorización de cada sujeto entrevistado indicando que el objetivo de la misma es estrictamente académico y orientado a cumplir con todo el parámetro que exige el método científico. Es importante que las consideraciones que son éticas son pertinentes en la ciencia en lo cual plantea ciertos retos. Para las consideraciones que son éticas son como un tema aparte que no constituyen en una investigación cualitativa. Es en lo cual es impredecible el enfoque ético para profundizar en un tema puede ser insuficiente, siendo también importante el dialogo siendo autentico y único. Para la discusión en la ética de una investigación que es cualitativa se debería ampliarse considerando la participación de los académicos como también no académicos.

### **Descripción de resultados: Análisis de Entrevista.**

A continuación, se realiza la descripción de resultados obtenidos mediante la técnica de Entrevista realizadas a experto en la materia donde se buscó Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad N°29973, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana-2016. En este sentido, las respuestas de los sujetos entrevistados fueron las siguientes

**Respecto al objetivo general:** Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad N°29973, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana – 2016.

Ante la pregunta ¿Cuál es su opinión con respecto a ley general de la persona con discapacidad en el marco de la protección de los derechos laborales?

Castro (2017) sostiene que es una ley que no se abastece de todas las normas necesarias para cubrir los derechos laborales de las poblaciones con discapacidad.

La citada entrevistada nos hace entender que la norma no se abastece para cubrir todas las necesidades de toda la población de personas con discapacidad.

Mientras que Aguirre (2017), manifiesta que

[...] El marco normativo de la ley n°29973 son declarativos en algunos aspectos específicos que tienen como objeto reafirmar los derechos de las personas con discapacidad con una consistencia de enunciados de normas de discriminación positiva. Reafirma los derechos ya existentes como derecho al trabajo, derecho a la discriminación en que sea de condiciones de igualdad. Son condiciones que en el ordenamiento guarda y a cada aspecto específico. Es una ley especial para las personas con discapacidad lo que hace es reafirmar en forma declarativa estos derechos que en la práctica no deberían ser necesarios, para las condiciones sociales.

Por su parte Vela (2017), precisa que después de una larga batalla de las personas involucradas, se logró conseguir su aprobación y promulgación, puesta en vigencia que sin duda favorece a la inclusión a las personas con discapacidad, a la sociedad y en específico al mundo laboral.

En este sentido la posición de vela es que la norma se aprobó y finalmente se promulgo favoreciendo a la inclusión de las personas con discapacidad y sobre todo en el mundo laboral. Por tanto, se estaría garantizando la protección de los derechos laborales de en el marco de la citada ley.

Por otro lado, Becerra (2017), afirma que es una de las mejores implementaciones que el Estado ha brindado para salvaguardar el derecho a libertad de trabajo e igualdad de oportunidades con respecto a las personas con discapacidad. Es decir, el Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equilibrio para su pleno disfrute

Para el citado entrevistado la ley general de las personas con discapacidad es una de las mejores implementaciones que el estado ha dado en aras de la salvaguarda y la protección de la libertad al trabajo con igual de oportunidades.

Por su parte, Galicia (2017), manifiesta que es el principal instrumento para garantizar la efectividad de los derechos de las personas con discapacidad. En el caso laboral establece dos derechos concretos siendo la cuota de empleo para las personas con discapacidad y los ajustes razonables siendo derivado de la obligación interna donde son asumidos por el Estado Peruano

Por tanto, para Galicia la ley general de personas con discapacidad es el principal instrumento para garantizar todo el derecho de las personas con discapacidad y específicamente en el caso laboral la cuota de empleo que establece le ley con los ajustes razonables, en este sentido la mencionada ley garantizaría los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Finalmente, Nieto (2017), sostiene que la ley esta adecuado o recoge los principios, lo cual esta adecuado a la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Con respecto a la pregunta: Para Ud. ¿De qué manera la ley general de personas con discapacidad en el Perú garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

Castro (2017), sostiene que son en tanto excepcionales para el avance y desarrollo de los derechos laborales.

Mientras que Aguirre (2017), manifiesta que algunos capítulos disponen normas específicas, que tienen como condiciones equiparar los esfuerzos frente a las dificultades que se le presente a la educación que le puede brindar lo laboral.

Por su parte Vela (2017) sostiene que si bien es cierto no garantiza plenamente también lo es que el mensaje que brinda esta ley es precisamente concientizar al estado en todos sus estamentos a proteger los derechos de las personas con discapacidad.

Por otro lado, Becerra (2017), manifiesta que

[...]Estableciendo medidas como el caso de las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal y los empleadores privados con más de 50 trabajadores en una proporción no inferior al 3%. Con el derecho de los ajustes razonables en el lugar de trabajo, lo que implica adaptación en su entorno trabajo

El citado entrevistado es preciso en mencionar lo que la ley establece claramente que las entidades públicas están obligadas a contratar a personas con discapacidad en una proporción no menor del 5% del total del personal así mismo las entidades privadas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción de 3% en los casos que las empresas tenga más de 50 trabajadores, en este sentido se estaría garantizando los derechos laborales de las mencionadas personas.

Por su parte, Galicia (2017), sostiene que :

[...]En línea con la primera pregunta, la cuota de empleo se garantiza la empleabilidad y mediante los ajustes razonables se garantiza que la discapacidad de las personas no sea un factor que impida el desarrollo de lo laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente, Nieto (2017), afirma que la ley garantiza la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo bajo el marco de la norma, la cuota laboral tanto en el sector público y privado. En el acceso de igualdad de oportunidades del empleo.

Ante la pregunta: En su opinión ¿Cree Ud. que el Ministerio de Trabajo y CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera integrado y eficiente? Explique el contexto

En este sentido Castro (2017), manifiesta que sí, pero de una manera incipiente, falta regular con respecto a los demás derechos laborales.

Mientras que Aguirre (2017), sostiene que:

[...]CONADIS: una persona con discapacidad tenga que acondicionarse, vela su salud, educación y trabajo. El ministerio de trabajo ejecuta sus roles, diseña sus acciones, promueve e implementa del rol que corresponda, a una persona con discapacidad se incorpora. No es solo el rol del Ministerio de Trabajo, pueda que solo el 10% o 20% debería haber ingresado personas con discapacidad que pueda estar preparado. El ministerio de trabajo cumple con sus funciones, sino garantiza a las personas con discapacidad en el trabajo.

Por su parte Vela (2017), manifiesta que dependiendo de cada entidad como promueven y garantizan los derechos laborales de la persona con discapacidad. En este sentido el citado experto nos menciona que los derechos laborales de las personas con discapacidad se garantizan dependiendo de cómo cada entidad promueve y garantizan dichos derechos.

**Mientras que Becerra (2017), sostiene que**

[...]Si realizan un buen trabajo, ya que a nivel nacional se registran empresas promocionales para las personas con discapacidad y además realizan ferias laborales para las personas con discapacidad con la finalidad de ofrecer vacantes de empleo. Por otro lado, el CONADIS promueve la creación de vínculos con empresas privadas, para que esto pueda otorgar a las personas con discapacidad algunos beneficios específicos en salud, educación y trabajo.

Para el citado especialista que las entidades como el Ministerio del Trabajo y Conadis realizan buen trabajo ya que se registran a nivel nacional empresas que promocionan a través de las ferias laborales a fin de incorporar a sus empresas a las personas con discapacidad promoviendo la creación de vínculos con las empresas privadas en su mayoría.

Por su parte Galicia (2017), afirma que el Ministerio de Trabajo tiene un área concreta que se dedica íntegramente a la inserción laboral de las personas con discapacidad. En el plano de la inspección laboral SUNAFIL viene fiscalizando el cumplimiento de la cuota en las empresas del sector privado, todo esto denota un esfuerzo por cumplir con los derechos regulados en la ley.

Finalmente, Nieto (2017), nos manifiesta que el ministerio de trabajo tiene un área concreta que se dedica íntegramente a la inserción laboral de las personas con discapacidad. En el plano de la inspección laboral SUNAFIL viene fiscalizando el cumplimiento de la cuota en las empresas del sector privado, todo esto denota un esfuerzo por cumplir con los derechos regulados en la ley.

Con respecto a la siguiente pregunta. ¿Cree Ud. que existe incongruencia entre la ley N° 29973 su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?



Castro (2017), menciona que no existe incongruencia entre los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad.

Mientras que para Aguirre (2017), La Norma como tal, con esta facultad que le da al médico deja esta opción, lo restringe en el instrumento a lo que impide del ejercicio de un derecho que por ley le ha sido otorgado.

Por su parte Vela (2017), menciona que si existe incongruencia. En este caso específico que se debe inaplicar cualquier resolución ministerial o directiva de rango inferior a la ley que contravenga al tema en cuanto a los requisitos.

Afectamente estamos de acuerdo con el citado entrevistado puesto que existe incongruencia entre la norma y la resolución ministerial dado que dicha resolución debe ser inaplicada primando la ley general de las personas con discapacidad que otorga los derechos laborales específicos en benéficos de las mencionadas personas.

Mientras que Becerra (2017), sostiene que no hay incongruencia, porque la Resolución ministerial 981-2016 señala expresamente los índices de porcentaje de discapacidad de dicha persona, esto determina si presenta una o más deficiencias físicas, sensoriales y mentales e intelectuales de carácter permanente y con diagnóstico definitivo.

En este sentido Galicia (2017), coincide en su posición con el anterior entrevistado manifestando que no existen una incongruencia, porque la ley N° 29973 establece derechos independientemente del porcentaje de las personas con discapacidad en esa línea la Resolución del MINSA no es contradictorio ni con la ley, ni con su reglamento.

Asimismo, Nieto (2017), menciona que no existe una incongruencia, hay una mala interpretación del profesional que aplica las normas citadas.

Por otro lado, se tuvo a bien entrevistar a un médico experto en el tema que nos convoca realizando las siguientes preguntas:

Pregunta primera ¿Cuál es su opinión con respecto a la Resolución Ministerial N° 981-2016/MINSA en relación al punto 5.5.2 sobre porcentaje de restricción de la participación en el párrafo tercero?

Ruiz (2017), nos menciona lo siguiente:

[...]Que la resolución está en base a la ley N° 29973, lo que hace la resolución es simplemente es repetir lo que está en la ley. Entonces en mi opinión no es respecto a la resolución si no es respecto a ley donde establece el porcentaje del 33%, que para mí es un porcentaje muy alto para los temas de discapacidad. Pero es culpa de la resolución sino de la ley, cuando se prescinden los médicos que van a calcular el porcentaje no se sienten capacitados para hacerlo, o no existen en el lugar los medios para probar este porcentaje.

El citado medico nos manifiesta con respecto a la resolución Ministerial N° 981-2016/MINSA en relación al punto 5.5.2 sobre porcentaje de restricción de la participación en el párrafo tercero, indicando que el problema no es la mencionada resolución sino más bien la propia ley general de personas con discapacidad que establece el 33% de restricciones la misma que considera muy alta para los temas de discapacidad; asimismo lo médicos no se siente capacitados para calcular el porcentaje de restricciones o en todo caso no existen los medios suficientes para probar dicho porcentaje.

Ante la pregunta ¿Cuál es el procedimiento médico para otorgar el certificado de discapacidad?

El mencionado medico nos afirma que el procedimiento medico se inicia con la solicitud del paciente donde solicito el certificado, lo que hace el medico es evaluarlo, y, después de evaluarlo, lo va a calificar y luego de la calificación viene la certificación. Todos esos procesos médicos administrativo tanto medico como

administrativo, ahora existe un único formato que está en línea. Es decir, todos los médicos en el Perú cuando certificamos quedan en una base de datos.

Ante la pregunta siguiente: ¿Qué criterios utilizan los médicos para prescindir del porcentaje de restricción en la participación al otorgar el certificado de discapacidad?

El citado medico sostiene que hay 02 criterios: 1.- Ellos no conozcan o no hayan manejado antes el cálculo del porcentaje, no tengan conocimiento.

2.-El porcentaje te pida algunas cosas que en el lugar donde están no puede tener.

-Respecto a la capacidad resolutive de salud donde se está certificando.

-Respecto al conocimiento que tiene el médico de la certificación.

Finalmente, con respecto a la pregunta: Considera Ud. que es importante consignar el número de porcentaje en la participación al emitir el certificado de discapacidad.

En este sentido el citado medico nos manifestó que es muy importante, porque ese porcentaje les da acceso a las personas con discapacidad a temas de beneficios establecidos por ley, sino tienen un porcentaje no saben qué beneficios pueden tener.

**Con respecto al objetivo específico 1:** Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la ley N° 29973 en Lima Metropolitana-2016.

Ante la pregunta ¿Cree Ud. que los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad son vulnerados? ¿De qué manera?

Castro (2017), manifiesta que si son vulnerados dado que en la realidad los trabajadores con discapacidad se ven perjudicados.

Asimismo, Becerra (2017), manifiesta que si son vulnerados. En caso que no son vulnerados se daría siempre y cuando no se cumplan con los estándares establecidos en los reglamentos y resoluciones ministeriales de protección de la persona con discapacidad en la indicada Resolución ministerial 981-2016 y la ley general de las personas con discapacidad n°29973.

En este orden de ideas Vela (2017), también converge con su respuesta manifestando que si son vulnerados. Primero por autoridades y/o funcionarios que desconocen los alcances y espíritus de la ley y se vulneran precisamente restringiendo el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Mientras que Aguirre (2017), sostiene que no son observados, no se han hecho efectivo, no por acción, sino por omisión, la concurrente de diferentes componentes.

En este caso lo citados entrevistados mantiene posiciones similares con respecto a que los derechos laborales establecidos en la mencionada ley son vulnerados puesto que en la realidad los trabajadores con discapacidad se ven perjudicados por la concurrencia de diferentes componentes ya sea por las propias autoridades o funcionarios que desconocen los alcances de la ley.

Por su parte Galicia (2017), manifiesta lo siguiente sobre la cuota de empleo se aprecia una intención clara de los privados y el Estado por cumplirlas en cambio sobre los ajustes razonables se observa todavía un desconocimiento y una aplicación parcial.

Finalmente, Nieto (2017), sostiene lo contrario manifestando que no hay vulneración de los derechos de las personas con discapacidad, al contrario, se encuentran respaldado por las tres resoluciones ministeriales 107-2015, 105-2015 y 127-2016.

Ante la pregunta ¿Cree Ud. que las entidades públicas y privadas cumplen de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad establecida en la ley 29973 a fin de garantizar los derechos laborales?’

Castro (2017), sostiene que las entidades públicas se emplean en los dispositivos normativos, pero las entidades privadas aún quedan en fundamentar de regular de derechos.

Por su parte Aguirre (2017), manifiesta que para postular a una empresa privada es a través de currículum vitae y en las entidades públicas son a través de convocatorias merito por concurso público regulados por las propias normas del régimen laboral a través de los procedimientos de ingreso Decreto legislativo 1057, Decreto legislativo 276 y Decreto legislativo 728.

Becerra sostiene que si y sobre todo teniendo en cuenta a las entidades públicas y específicamente como el poder judicial.

Mientras que Vela (2017), afirma que no cumplen. Por diferentes motivos burocráticos como el acceso a la educación y por responder a intereses personalísimos de las entidades privadas y públicos (económicos).

Lo manifestado por Vela es contundente puesto que en la realidad a pesar de la existencia de la ley que reconoce los beneficios como la bonificación en la cuota de empleo para las personas con discapacidad no se cumplen por varios motivos como las barreras burocráticas y los intereses personales tanto en el sector público y privado.

Por su parte Galicia (2017), sostiene que en el caso del Ministerio de Trabajo como empleador tenga información de que la cuota de empleo se cumpla efectivamente el 5% y en las empresas privadas se advierte su cumplimiento y si está en el proceso de fiscalización.

Finalmente, Nieto (2017), nos afirma que no, todavía el sector privado no viene cumpliendo con la cuota laboral de manera eficiente. El proceso se inicia en agosto son 663 empresas obligadas a cumplir, 678 proceso de cumplir y 48 empresas cumplieron. La cifra del año 2016 donde 27 empresas cumplieron, 1114 proceso de cumplir y 5824 empresas que están obligadas a cumplir con la cuota de empleo.

Lo manifestado por el citado experto goza de respaldo técnico puesto que maneja cifras exactas en los cuales aún no se cumplen de manera efectivo con la cuota de empleo por ambos sectores como privado y público.

Con respecto a la siguiente pregunta ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud. que las entidades públicas y privadas realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

Castro sostiene que, en algunos casos, si regulan los procedimientos laborales, pero aún es deficiente.

Por su parte Aguirre (2017), manifiesta que excepcionalmente recibimos quejas de la academia de la magistratura, excepcionales denuncias contra las instituciones, inferiores que los demás realicen los ajustes si son necesarias en el proceso de selección.

Por otro lado, Becerra (2017), afirma que si, teniendo a las entidades públicas como por ejemplo el poder judicial donde ha contratado a personas con discapacidad según sea su habilidad en que pueda destacar y teniendo en cuenta su discapacidad.

El citado entrevistado nos manifestó que las entidades públicas sin realiza ajustes en sus convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades específicamente el poder judicial donde ha contratado a personas con discapacidad según sus habilidades.

Finalmente, Nieto (2017), manifiesta que en el ámbito privado se han hecho ajustes desde el proceso de convocatoria, no ha habido quejas de observación. No hay casos complejos, si se viene aplicando de acuerdo a la Norma 127.

Ante la pregunta: De los casos conocidos por su despacho ¿En que se basan las entidades públicas y privadas para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad?

Castro (21017), sostiene que la cuota obligatoria, es deficiente dado que las cuotas obligatorias siendo las personas con discapacidad lo son propensos a ser despedidos.

Mientras que Aguirre afirma que no tenemos, las instituciones públicas, todos son concursos públicos para las personas con o sin discapacidad.

Por otro lado, Becerra sostiene que en los informes médicos no se encuentran debidamente sustentados. Teniendo en cuenta que debe determinar el porcentaje de la persona con discapacidad.

Por su parte Galicia (2017), manifiesta lo siguiente

Primera hay o no es fácil encontrar a personas con discapacidad, con las calificaciones para el puesto que se requiere.

Segundo no existen condiciones por ejm: transporte o infraestructura adecuada para insertar plenamente a las personas con discapacidad.

Tercero se suele señalar que la cuota de empleo impone una obligación muy alta.

En este sentido lo afirmado por el citado experto es contundente y ajustado a la realidad puesto que las entidades de basan para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para personas con discapacidad dado que no es fácil encontrar a personas con discapacidad con calificaciones adecuados para el puesto que se solicita y por otro lado no hay condiciones como el transporte o la infraestructura adecuadas para el personal con discapacidad.

**Con respecto objetivo específico 2:** Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en el marco de la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana-2016.

Ante la pregunta: Según su opinión ¿El Ministerio de Trabajo ha aportado mejoras en cuanto a los servicios del programa de colocación y empleo para personas con discapacidad a efectos de garantizar la inserción laboral? ¿De qué manera?

Castro (2017), manifiesta que el MTPE aún no ha establecido lo referente respecto a los derechos laborales, en este caso de investigación debe de mejorar para mejor resolver.

Por su parte Becerra (2017), sostiene que Si, porque brinda oportunidades las empresas privadas y entidades públicas a las personas con discapacidad donde los beneficiados también son las empresas en cuanto a la tributación de la UIT.



Asimismo, Galicia manifiesta que si tiene conocimiento de una mejora en los servicios y recursos que destina el Ministerio de Trabajo para mejorar la empleabilidad de las personas con Discapacidad. Además, se observa un aumento del empleo de este colectivo.

En este mismo sentido, Nieto afirma que si esta refrendado en los componentes de la resolución ministerial 105 y los componentes de la resolución ministerial 107 que hablen de los ejercicios de la colocación de empleo que habla a través de los centros de empleo.

Con respecto a la pregunta siguiente: ¿Cuáles son las fortalezas, limitaciones y debilidades del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú?

Castro sostiene que las fortalezas que tiene la ley son un tanto eficiente, pero en la realidad aún no se aplican de acuerdo correctamente.

Mientras que Becerra (2017), manifiesta que, mucha de las personas con discapacidad tiene la oportunidad de obtener un cargo donde algunas no pasan por los exámenes médicos y otros no se presentan a los lugares de trabajo. Es decir, pierden el conocimiento y puedan olvidarse de lo que tiene que hacer. Es por ello, que las empresas privadas y entidades públicas deben tener conocimiento del Estado de la persona con discapacidad.

Por su parte Galicia sostiene que las fortalezas se encuentra todos los recursos con lo que cuenta el ministerio de trabajo para el servicio de colocación en cuanto a las limitaciones podría señalarse el desconocimiento de la norma y los prejuicios que hoy se mantienen sobre las personas con discapacidad.

Finalmente, Nieto (2017), menciona lo siguiente:

Fortalezas: marco normativo flexible, capacitación a través de los programas compuestos IMPULSA PERU Y JOVENES PRODUCTORES en el tema de la capacitación laboral.

Debilidad: Alta rotación de personal que existe en la dirección regional de trabajo a nivel nacional dado que después de los gobiernos regionales.

Si bien es cierto como lo señala Nieto, siendo parte del MTPE hace mención de capacitaciones laborales, como incentivar a una gran parte de la población motivándole a trabajar en un ámbito adecuado y accesible con todos, decir comodidad.

#### **Descripción de resultados: Análisis del Marco Normativo.**

Para la presente investigación se analizó a la ley N°29973 Ley General de Personas con Discapacidad relacionado a las personas con discapacidad y todo en lo que pueda implicar en cuanto a sus derechos laborales. En cuanto es importante su análisis jurídico de la Ley incluyendo también los alcances que pueda presentarse y como se cumple en una realidad donde la sociedad es un poco discriminatoria, aun así lo especifiqué las leyes y normas como nuestra carta magna donde se indica una igualdad de oportunidades para todos tanto en el trato como persona a la no discriminación o pisotear su dignidad como objeto.

Así entonces, se analizó a la Ley N°29973 en razón al capítulo VI que se encuentra en el marco de Trabajo y Empleo. Es decir, que esta norma establece en el artículo 45 refiere al Derecho al trabajo estableciendo en el párrafo primero 45.1 que las persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, con igualdad de condiciones que los demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, para lo cual con las mismas igualdades de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, también con las condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. La interpretación exegética de dicho inciso del artículo nos lleva a señalar que toda la persona con discapacidad tiene derecho al trabajo con las mismas igualdades

de oportunidades de que todos los demás, donde sea de su libre elección y aceptado con las mismas igualdades y remuneración de trabajo de igual valor, condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. En resumen, toda la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones y las mismas oportunidades. En nuestro trabajo queda constatado en un caso peculiar donde se demuestra que no se dio la igualdad de oportunidades para un abogado con una discapacidad visual, quiere decir que a su vez pueda que no es como se dice en la norma.

Desde una interpretación sistemática de dicho inciso del artículo se puede decir que es concordante con el inciso 2 del artículo 2 de la constitución política, por se refiere que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y donde nadie debe ser discriminado por motivo de origen , raza, sexo, idioma, religión, opinión , en condiciones económica o de cualquier otra índole y también es concordante con el artículo 26 de la constitución política donde establece los principios laborales en relación laboral en el inciso 1 igualdad de oportunidades sin discriminación . En el cual teniendo como premisa debería ser cumplido según lo especificado para todos cuanto a la instituciones públicas y empleadores privados en Lima Metropolitana.

En conclusión, es deber que el Estado tome conocimiento en cuanto se dan las convocatorias tanto nacionales y porque no también los privados, que los órganos que se encargan de proteger los derechos de las personas con discapacidad tome conocimiento para lo cual aplique medidas. Así garantizar una libre oportunidad laboral a todas las personas con discapacidad sin que se le excluya por alguna discapacidad.

También se analizó el artículo 49 que especifica a la cuota de empleo como bien lo dice el inciso en mención que las entidades públicas se encuentran obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, asimismo a los empleadores privados con más

de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. En el cual debería ser una norma comprensible y viable. Tomando el punto de los empleadores privados en cuanto a lo que se menciona en la norma conlleva a dos posibles interpretaciones como resultaría aplicable al inicio de la contratación de la empresa en el cual debería cuidar que el 3% sean personas con discapacidad, es decir debe estar en permanente las actualizaciones del porcentaje a que se mantenga las contrataciones realizadas. Por otro lado, se podría especificar no en función a las contrataciones que podría realizarse, sino en función del total de planilla de trabajadores, quiere decir de otro modo que el 3% de los puestos de trabajo se encuentran ocupados por trabajadores de discapacidad. Es por ello que no parece ser tan satisfactoriamente. A todo ello, es decir que se presume que los empleadores van incrementar su planilla, en lo cual la norma no señala como debe proceder en cuanto si se dará rotaciones de personal e incluso reducir por diferentes motivos.

Es por ello señalar que difícilmente sea que la empresa por extinción del contrato de trabajo para cumplir con la cuota de empleo. Por lo que considero que es un asunto que se debería tener en cuenta. Asimismo, no podría darse con exactitud lo que se desea darse a entender la norma en cuanto a la cuota de empleo considerando los porcentajes que indique tanto en las instituciones públicas y los empleadores privados.

Una interpretación exegética de la norma mencionada nos lleva a darse cuenta que alude a lo que se desea explicar hacia las instituciones públicas y empleadores privados en cuanto a los porcentajes de contrataciones de personas con discapacidad en Lima Metropolitana. Es por ello considerar que el Estado y los Órganos tomen en cuenta la situación que está inmersa en la norma.

Desde una interpretación sistemática de la Norma señalada se puede apreciar que, en la constitución, en su presente artículo 22 donde establece que el trabajar es un deber y un derecho. En base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

En conclusión, El Estado en el marco del artículo en mención de la cuota de empleo deben analizar desde una perspectiva lo que se menciona que es lo que busca al implementar de los porcentajes, si deben ser estáticos en lo cual se debe mantener lo que se indica.

Continuando con el análisis normativo de conformidad con la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley, indica que la cuota solo puede darse por las personas con discapacidad que presenten restricciones en el acceso al beneficio con un grado de participación mayor o igual al 33%, grado que debe ser consignado con el certificado de discapacidad que puede ser emitido por el Ministerio de Salud, Defensa y del Interior, y Es salud. Por ello es preciso hacer mención al párrafo tercer del inciso 5.5.2 Porcentaje de Restricción de la Resolución Ministerial 981-2016/MINSA donde indica que el médico que certifique puede prescindir de calcular el porcentaje de restricción en la participación al que se refiere ítem VII del formato del certificado de Discapacidad, cuando la complejidad del caso no pueda ser resuelta en el establecimiento de salud [..]. Teniendo en consideración dos certificados del Ministerio de Salud del 2016, donde prescinden del porcentaje que premedita a la vulneración de los derechos laborales.

Desde una interpretación exegética sin duda esta disposición deberá ser modificada y ser también armoniosa estableciendo en la obligación a los médicos certificadores que deben ser especialistas en estos tipos de casos de discapacidad , para lo cual tomarse su debido proceso de como la persona con discapacidad va avanzando con el tiempo sea para que pueda ser apto y desarrollarse debidamente en la sociedad para ello también los médicos tienen un tiempo para

expedir u otorgar el certificado con el grado de restricción, de modo que el medico prescinda de calcular el porcentaje se le estaría vulnerando su derecho al trabajo , ya que las empresas lo requiere para poder contratarlos.

Una interpretación sistemática hace mencionar en cuanto al párrafo tercer del inciso 5.5.2 Porcentaje de restricción de la participación que al prescindir no se le daría la oportunidad laboral, teniendo en cuenta que el empleador lo requiere. También al otorgar a otro médico conector verificar el tiempo que ellos tienen hacia con las personas con discapacidad en un proceso medico donde abarcaría tiempo y muchas cosas desfavorables.

En conclusión, la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley exige el porcentaje de restricción que debería cumplir toda persona con Discapacidad, teniendo consideración la exigencia de la guía en cuanto al tipo de discapacidad en el no mayor a ciento veinte días. Entonces ante esta situación que suele pasar con los médicos prescindir del porcentaje y/o otorgar a otro médico, que puede especificar un porcentaje no idónea a la persona con discapacidad.

Por último, analizaremos inciso 56.4 a) del artículo 56 que dice sobre las Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado del Reglamento de la Ley N°29973 Ley General de las Personas con Discapacidad, donde se indica lo siguiente: a) No haber generado, en el año, nuevos puestos de Trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas.

#### **Descripción de resultados: Análisis Fuentes Documentales.**

Se analizó dentro de la descripción de resultados tomando en cuenta a dos certificados expedidos por el Ministerio de Salud en base a la Resolución Ministerial 981-2016 /MINSA en cuanto a su porcentaje de restricción indicado en el punto 5.5.2 donde se dice en el párrafo tercero que el médico que certifica puede prescindir de calcular el porcentaje de restricción en la participación [...].

Tomando como Modelo a la Realidad que sucede en Todo el Perú, pero en el presente trabajo de investigación se basa en Lima Metropolitana-2016. Para lo cual se dará la siguiente fuente documental (certificado de discapacidad).

Primer Certificado de Discapacidad: En base a la Ley N°29973 expedida por el Establecimiento de Salud – Hospital Subregional de Andahuaylas perteneciente al Ministerio de Salud.

Teniendo como base del formato del Certificado de Discapacidad como lo señala en la Resolución Ministerial N°981-2016 se empieza a señalar los datos generales del paciente siguiendo con el diagnóstico del daño señalando a la ESQUIZOFRENIA PARANOIDE -F200 no se indicó el Porcentaje de Restricción solo menciona 0%. Será que no hay los medios primordiales o no se encuentra el médico en la capacidad para certificar.

Segundo Certificado de Discapacidad: En base a la Ley N°29973 expedida por el Establecimiento de Salud – Hospital Santa Rosa perteneciente al Ministerio de Salud.

Teniendo como base del formato del Certificado de Discapacidad como lo señala en la Resolución Ministerial N°981-2016 se empieza a señalar los datos generales del paciente siguiendo con el diagnóstico del daño RIGIDEZ DE RODILLA DERECHA -M25.6 / TRANSTORNO DE LA MARCHA -R26 señalando a la no se indicó el Porcentaje de Restricción solo menciona 0%. Será que no hay los medios primordiales o no se encuentra el médico en la capacidad para certificar.

Teniendo los modelos de los certificados de discapacidad, ya mencionados. Es importante tomar conocimiento. Teniendo en cuenta a lo que dijo el Doctor Richard en una de las entrevistas que se le hizo indicó que pueda ser la falta de capacidad o también los medios adecuados para poder certificar.

#### **IV. DISCUSSION**



Para la presente investigación se presentará una de las partes primordiales la cual es la discusión de los resultados a partir de los objetivos establecidos, los mismos que de tal manera han sido contrastados, a la vez validados y confirmado a través de las fuentes consultadas. Es por ello, teniendo en cuenta como toda investigación, esta se requiere ser discutidas y ser confrontadas con un fin de confirmar su solvencia.

Según Bernal (2010), señala “la discusión de los resultados que han sido obtenido del procesamiento de toda información se basa en lograr la interpretar los hallazgos que son relacionados con el problema de la investigación, los objetivos propuestos, así también las hipótesis y/o preguntas que han sido formuladas, las teorías o los presupuestos planteados , en el cual se debe hacer un énfasis a los jurados que serán evaluadores del informe final que ha sido presentado por el investigador ; cabe señalar que las implicancias que han sido adquiridas coadyuva para realizar futuras teorías e investigación.”(p.222).

Para la presente investigación se presentará la discusión de resultados a partir de los objetivos planteados, por lo que han sido contrastados, validados y a la vez confirmado a través de las diferentes fuentes consultadas. Sin embargo, requiere ser discutida y confrontada a fin de poder confirmar su solvencia como toda investigación.

Asimismo, cuando se planteó como Objetivo General, analizar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la Ley N° 29973 en Lima Metropolitana – 2016. Teniendo como Supuesto General, determinar que la Ley General de la Persona con Discapacidad, no garantiza de manera eficiente la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en razón a la incongruencia con su Séptima Disposición Complementaria, con su reglamento y la Resolución Ministerial N°981-2016/MINSA. Es por ello, teniendo como fuente primaria consultada (Entrevista y análisis de fuente documental) se ha confirmado esta afirmación que se planteó a expertos en la materia. Quedando plenamente corroborada.

Para la presente investigación fue necesario poner en debate y discusión lo que manifestaron los entrevistados con respecto a la Ley General de las Personas con Discapacidad (especialistas del MTPE, sub-directora de CONADIS y especialista judicial ) en lo general son declarativos para reafirmar los derechos de las personas con discapacidad ya existentes como derecho al trabajo en igualdad de condiciones favoreciendo a la inclusión para darse las oportunidades en el mundo laboral estableciendo la cuota de empleo que se establece con los ajustes razonables considerando que se estaría garantizando los derechos laborales de las personas con discapacidad. Por otro lado, Liliam Lesly Castro Rodríguez, Abogada y docente de la Universidad Cesar Vallejo, manifestó que es una ley que no se abasteca para cubrir todas las necesidades de toda la población de personas con discapacidad en cuanto a los derechos laborales.

Asimismo, Marco Antonio Vela Tinta, Juez supernumerario del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. Dicho Juez manifiesta sobre la Ley General de las Personas con Discapacidad, que no garantiza plenamente en cuanto a los derechos laborales, también indica que el mensaje que brinda es precisamente concientizar al Estado en todos sus estamentos a proteger los derechos de las personas con discapacidad. Al respecto refiere que si existe incongruencia entre la Ley N°29973 con su Séptima Disposición Complementaria, con su Reglamento y su Resolución Ministerial N°981-2016/ MINSA indicando que debería implicarse cualquier Resolución Ministerial o Directiva de rango inferior a la Ley que contravenga el tema en cuanto a los requisitos.

Según la Resolución Ministerial N ° 981-2016/MINSA, con respecto al punto 5.5.2 sobre el porcentaje de restricción de participación en el párrafo tercero. En el cual, manifestó Richard A. Ruiz Moreno, Médico Rehabilitador del Hospital Dos de Mayo perteneciente al Ministerio de Salud (MINSA) indicando que el problema no es de la mencionada Ley General de las Personas con Discapacidad en cuanto a su Séptima Disposición Complementaria que establece el 33% de restricción, la misma que considera muy alta en cuanto a los temas de discapacidad. Asimismo,

dice que los médicos no se encuentran capacitados para calcular el porcentaje de restricción o en todo caso no existen los medios suficientes para probar dicho porcentaje.

Por lo tanto, dentro del análisis de fuente documental considerando importante, se tomó como base a dos certificados de discapacidad expedidas por el Ministerio de Salud en el año 2016 cuanto al porcentaje de restricción de participación. Se ha podido determinar en base a la realidad que tiene que pasar las personas con discapacidad por un proceso medico según sea la discapacidad y así poder señalar el porcentaje de restricción. En estos casos de los certificados solo se hace mención el diagnóstico del daño y los puntos siguientes, en cuanto al porcentaje de restricción en la participación los médicos prescinden de calcular o bien no se encuentran capacitados. Así también, pueda ser que no se encuentre los medios para poder calcular el porcentaje de restricción. Por lo tanto, con las manifestaciones de los tres últimos especialistas concuerdan con la realidad y tomando en cuenta al análisis de fuente documental (certificado de discapacidad) se logró determinar el Objetivo General en cuanto a los diferentes puntos de vista de forma general y basada en la realidad.

Asimismo, de acuerdo a la manifestación del Magistrado Marco Antonio Vela Tinta, uno de los requisitos primordiales para poder postular a una entidad nacional o empleador privado es presentar un certificado con Discapacidad como según dice la Sexta Disposición Complementaria de la Ley N°29973, indica en cuanto a la restricción al acceso de los beneficios deben presentar al grado mayor o igual al 33%. Es por ello, como menciona el Médico Rehabilitador Richard A. Ruiz Moreno en cuanto a los certificados de discapacidad, que hay médicos no capacitados o no se encuentran los medios suficientes. Es así, al Certificado de Discapacidad que se presenta casos donde se hace mención al tipo de la Discapacidad que presenta el paciente mediante el diagnóstico, pero incurren que prescinden del porcentaje. Es decir que no se está protegiendo sus derechos laborales, al poder brindarle la oportunidad de poder presentarse a un trabajo.

Es por ello, teniendo en cuenta a la Ley N°29973 en el capítulo VI Trabajo Y Empleo en el inciso 45.1 del artículo 45 Derecho al trabajo, indicando que la persona que presenta discapacidad tiene derecho a trabajar, en igual de condiciones que todos los demás, dentro de un trabajo donde es libremente elegido o aceptado, en el cual tiene la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, teniendo las condiciones de trabajo justas, sean seguras y saludables.

A todo lo especificado teniendo que la propia Ley es contradictoria y discriminatoria en cuanto a su Sexta Disposición Complementaria con su Reglamento donde indica en el inciso 56.4 del Artículo 56 indicando que los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente en cuanto al punto b) en caso de haberse generado vacantes en el año deben concurrir a los numerales 1.1 hasta el numeral 1.4 indicando los motivos a favor del empleador.

Teniendo en cuenta a Ley General de las Personas con Discapacidad como bien lo indica es proteger sus derechos de lo más vulnerables a las personas con discapacidad, quien es su protección ante cualquier ámbito. Pero en el caso Laboral, la misma Ley N°29973 con su reglamento es contradictoria en cuanto a la Resolución Ministerial 981-2016/MINSA donde existen modalidades de como ciertos grupos que se encuentren con lo establecido solo tendrán la opción de adquirir los beneficios en poder postular al ámbito laboral.

Respecto al Objetivo Especifico 1, determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentra en la Ley N° 29973 en Lima Metropolitana 2016. Asimismo, teniendo como Supuesto Especifico 1 indicando que los derechos laborales de las personas con discapacidad se vulneran dado que las entidades públicas y privadas no realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con

otras personas la misma es evidenciada en los perfiles ambiciosos en las convocatorias laborales. Algunos entrevistados (Abogada, Especialista Judicial y Juez) manifestaron respecto a los derechos laborales establecidos en la mencionada ley son vulnerados puesto que en la realidad los trabajadores con discapacidad se ven perjudicados por la concurrencia de diferentes componentes, ya sea por las propias autoridades o funcionarios que desconocen los alcances de la Ley. Asimismo, Patricia Aguirre Rodas- Sud Directora en Infracciones y Sanciones (CONADIS) manifiesta que para postular a una empresa privada es a través de currículum vitae y en las entidades públicas son a través de convocatorias merito por concurso público regulados por las propias normas del régimen laboral a través de los procedimientos de ingreso Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo 726 y Decreto Legislativo 728.

Por otro lado, Marco Antonio Vela Tinta- Juez Supernumerario del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, dice que las entidades públicas y privadas no cumplen de manera eficiente con la cuota de empleo. Por diferentes motivos burocráticos como el acceso a la educación y por responder a los intereses personalísimos de las entidades privadas y públicos (económico).

Es por ello se consideró pertinente recoger las versiones del Ministerio de Trabajo y Promoción Empleo al especialista en cuanto están sumergidos los derechos laborales de las personas con discapacidad. Así como Luis Nieto Tinoco- Especialista en MTPE, dice que todavía el sector privado no viene cumpliendo con la cuota laboral de manera eficiente. En cuanto el citado a través de un informe técnico indica del año 2015, proceso en agosto son 663 empresas obligadas a cumplir, 678 proceso de cumplir y 48 empresas cumplieron. La cifra del año 2016 donde 27 empresas cumplieron, 1114 proceso de cumplir y 5824 empresas que están obligas a cumplir con la cuota de empleo. Es así como dice Saulo Galicia Vidal- Especialista en MTPE manifiesta con respecto a que las entidades públicas y privadas de no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo.

Dice lo siguiente Primero: que hay o no es fácil de encontrar a personas con discapacidad, con las calificaciones para el puesto que se requiere. Segundo: No existen condiciones, por ejemplo: transporte o infraestructura adecuada para insertar plenamente a las personas con discapacidad y Tercero se suele señalar que la cuota de empleo impone una obligación muy alta.

Respecto al Objetivo Especifico 2, evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana en el marco de la protección de los derechos laborales. Asimismo, teniendo como Supuesto Especifico 2, la labor del Ministerio de Trabajo es ineficiente en cuanto a la colocación y empleo de las personas con discapacidad la misma que es evidenciada en la realidad. Es importante hacer mención a los especialistas del Ministerio de Trabajo y Promoción Empleo. Así como Saulo Galicia Vidal – Abogado siendo especialista de la dirección de promoción y protección de los derechos fundamentales laborales manifiesta que si tiene conocimiento de una mejora en los servicios y recursos que destina el Ministerio de Trabajo para mejorar la empleabilidad de las personas con Discapacidad. También dice que se observa un aumento del empleo de este colectivo. Asimismo, Luis Nieto Tinoco – Ingeniero siendo especialista de la dirección de Promoción Laboral para personas con Discapacidad menciona lo siguiente que la fortaleza es el marco normativo flexible, capacitación a través de los programas compuestos IMPULSA PERU y JOVENES PRODUCTORES en el tema de la capacitación Laboral y la Debilidad es la alta rotación de Personal que existe en la dirección regional de trabajo a nivel nacional dado que después de los gobiernos regionales.

Por otro lado, la abogada Lilian Lesly Castro Rodríguez, manifiesta que el MTPE aún no ha establecido lo referente respecto a los derechos laborales, en este caso de investigación debe mejorar para mejor Resolver. Sin embargo, hay que recalcar que los dos especialistas del MTPE han dado sus respuestas planteadas que es eficiente la labor del MTPE en cuanto a su programa de

colocación y empleo de las personas con discapacidad. Para tal caso, la abogada manifiesta en cuanto a los derechos laborales que debe mejorar, podría decirse como una recomendación.

Asimismo, teniendo en cuenta la discusión de los resultados de esta investigación se plantea a partir de los supuestos, los mismos que han sido contrastados, validados y confirmado a través de las diferentes fuentes consultadas. Es por ello como es una investigación se requiere ser discutidas y confrontadas a fin de confirmar su solvencia.

Así, entonces cuando planteamos que la Ley General de la Persona con Discapacidad, no garantiza de manera eficiente la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en razón a la incongruencia con su reglamento y la Resolución Ministerial 981-2016 MINSA. Considerando de la fuente primaria (entrevista) y fuente documental (certificado de discapacidad), se ha podido confirmar con esta afirmación. Quedando plenamente corroborada.

Respecto al Supuesto Especifico 1, indicando que los derechos laborales de las personas con discapacidad se vulneran dado que las entidades públicas y privadas no realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas la misma es evidenciada en los perfiles ambiciosos en las convocatorias laborales. Para ello, algunos entrevistados (Abogada, Especialista Judicial y Juez) manifestaron respecto a los derechos laborales establecidos en la mencionada ley, son vulnerados puesto que en la realidad los trabajadores con discapacidad se ven perjudicados por la concurrencia de diferentes componentes, ya sea por las propias autoridades o funcionarios que desconocen los alcances de la Ley. Asimismo, Sud Directora en Infracciones y Sanciones (CONADIS) manifiesta que para postular a una empresa privada es a través de currículum vitae y en las entidades públicas son a través de convocatorias merito por concurso público.

Por otro lado, el Juez dice que las entidades públicas y privadas no cumplen de manera eficiente con la cuota de empleo. Por diferentes motivos burocráticos como el acceso a la educación y por responder a los intereses personalísimos de las entidades privadas y públicos (económico).

Es por ello se consideró pertinente recoger las versiones del Ministerio de Trabajo y Promoción Empleo a los dos especialistas en cuanto están sumergidos los derechos laborales de las personas con discapacidad que no vienen cumpliendo de manera eficiente con la cuota laboral.

Cuando se plantea como Supuesto Especifico 2, la labor del Ministerio de Trabajo es ineficiente en cuanto a la colocación y empleo de las personas con discapacidad la misma que es evidenciada en la realidad, ello es plenamente corroborada desde una connotación donde se hace mención a los dos especialistas del MTPE donde manifiestan que es eficiente la labor del MTPE indicando en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad que se están capacitando a través de los programas compuestos IMPULSA PERU y JOVENES PRODUCTORES en el tema de la capacitación Laboral y la Debilidad es la alta rotación de Personal es decir que hay mejoras en el MTPE. Para tal caso, se consideró a la abogada donde manifiesta en cuanto a los derechos laborales que debe mejorar, podría decirse como una recomendación.

Respecto a la aproximación al objeto de estudio:

Ante el Supuesto General: determinar que la Ley General de la Persona con Discapacidad, no garantiza de manera eficiente la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en razón a la incongruencia con su Séptima Disposición Complementaria, con su reglamento y la Resolución Ministerial N°981-2016/MINSA.



En las entrevistas planteadas en razón al supuesto general, algunos entrevistados manifestaron sobre la ley que si hay incongruencia con su Séptima Disposición Complementaria, con su reglamento y la Resolución Ministerial N°981-2016/MINSA. Ello se debe que no se cumple según la Ley General de las Personas con Discapacidad en la protección de los derechos laborales en la igualdad de condiciones para poder postular a una entidad pública o privadas, para lo cual como requisito es indispensable que presente un certificado de discapacidad con el 33 % igual o mayor de porcentaje de restricción de participación. Todas las fuentes (entrevistas y fuente documental “certificado de discapacidad”) coinciden en lo planteado. Es decir, que según lo planteado no se garantiza de manera eficiente los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Respecto al Supuesto Especifico 1: indicando que los derechos laborales de las personas con discapacidad se vulneran dado que las entidades públicas y privadas no realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas la misma es evidenciada en los perfiles ambiciosos en las convocatorias laborales.

Todos los expertos entrevistados coinciden en afirmar que los derechos laborales establecidos en la mencionada ley, son vulnerados puesto que en la realidad los trabajadores con discapacidad se ven perjudicados por la concurrencia de diferentes componentes, ya sea por las propias autoridades o funcionarios que desconocen los alcances de la Ley. Es decir, que las entidades públicas y privadas para que la persona con discapacidad pueda laborar tiene que presentarse a través de curriculum vitae o a través de los concursos públicos para así poder obtener la oportunidad laboral. A todo ello, cumplirse con la cuota de empleo.

Respecto al Supuesto Especifico 2, la labor del Ministerio de Trabajo es ineficiente en cuanto a la colocación y empleo de las personas con discapacidad la misma que es evidenciada en la realidad. Por lo cual, es plenamente corroborada por los expertos en la materia del MTPE que indican que es eficiente la labor del MTPE indicando en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad que se están capacitando a través de los programas compuestos IMPULSA PERU y JOVENES PRODUCTORES en el tema de la capacitación Laboral y la Debilidad es la alta rotación de Personal. Es decir, hay mejoras en el MTPE. Para tal caso, se consideró a la abogada donde manifiesta en cuanto a los derechos laborales que debe mejorar, podría decirse como una recomendación. Si bien es cierto como los entrevistados expertos en la materia manifiestan que se está dando mejoras a través de las capacitaciones a las personas con discapacidad, para lo cual podría sindicarse que si es eficiente la labor del MTPE que se está trabajando según las situaciones de las personas con discapacidad para lograr e incentivar que pueda trabajar en una empresa privada o postule a través de concursos públicos a las entidades públicas.

Por lo que las discusiones de los resultados también se confirman los supuestos jurídicos que han sido planteados en esta investigación. Lo cual redundante en su conformabilidad y rigurosidad científica.

**Primero:**

Se concluye que se ha analizado que la Ley General de la Persona con discapacidad N°29973, no garantiza de manera eficiente la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en razón a la incongruencia con su reglamento y la resolución Ministerial 981-2016/Minsa, puesto que la referida resolución faculta a los médicos a no colocar el porcentaje de restricción 33% mayor o igual, al emitir el certificado de discapacidad. Así también, se concluye que la séptima disposición complementaria es discriminatorio y además contradictorio con el artículo 45 de la presente ley, puesto que existe limitaciones muy considerables para acceder a los beneficios que la ley establece, debido a que la resolución ministerial N° 981 -2016/Minsa específicamente en el punto N°5.5.2 se pronuncia sobre el porcentaje de la restricción y participación ; dándole la facultad a los médicos que expiden el certificado de discapacidad de prescindir de calcular la restricción en la participación cuando se considere que el caso es complejo , donde no se pueda establecer en establecimiento de salud .

**Segundo:**

Se concluye que se ha determinado que las entidades públicas y privadas no realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas, puesto que los perfiles solicitados en las convocatorias son ambiciosos.

**Tercero:**

Se ha evaluado que a partir de las fuentes consultadas (entrevistas), se ha podido comprobar que hay una mejora en los servicios y recursos que destina el Ministerio de Trabajo para aumentar la empleabilidad de las personas con Discapacidad. Además, se pudo observar que hay un aumento del empleo de este colectivo. Sin embargo, aún existe una actuación deficiente en cuanto a la colocación laboral por parte de dicho Ministerio.

**Primero:**

La séptima disposición complementaria deberá ser modificada y armonizada estableciéndose la obligación de los médicos certificadores de consignar expresamente el grado de menoscabo o de restricción en la participación en todo el caso, de modo que las empresas puedan verificar si la persona con discapacidad reclamante, o lo que van a contratar, tiene el suficiente grado de restricción en la participación (33% más) para ser considerada dentro de la cuota de empleo.

**Segundo:**

Las entidades públicas y privadas deberán realizar ajustes en los procedimientos de selección y evaluación a fin de garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas, dejando de lado los perfiles ambiciosos solicitados en sus convocatorias de trabajo.

**Tercero:**

El Ministerio de Trabajo deberá de dotarse de recursos necesarios y de la logística a fin de seguir con la mejora en la colocación laboral de las personas con discapacidad superando sus deficiencias y limitaciones.

## **VII: BIBLIOGRAFIA**

## **FUENTES PRIMARIAS**

### **Entrevistas**

- Aguirre, R. (2017) Entrevistado CONADIS. Lima – Perú.
- Becerra, G. (2017) Entrevistado PODER JUDICIAL. Lima- Perú.
- Castro, R. (2017) Entrevistado ABOGADA -UCV. Lima – Perú.
- Galicia, V. (2017) Entrevistado MTPE. Lima- Perú.
- Nieto, T. (2017) Entrevistado MTPE. Lima – Perú.
- Ruiz, M. (2017) Entrevistado MINSA. Lima – Perú.
- Vela, T. (2017) Entrevistado PODER JUDICIAL. Lima-Perú.

## **FUENTES SECUNDARIAS**

### **Bibliografía Metodológica**

Andrade, S (2005). *Metodología de la investigación Científica*. Lima, Peru: Editorial y Librería Andrade.

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.

Caballero, R (2011). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. (1era ed.). Lima, Peru: Editorial Instituto Metodológico Alen Caro E.I.R.L.

Carrasco, D (2005). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de Investigación*. Editorial San Marcos. Lima -Peru.

Flores, C (2014). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.

Gómez, B (2017). *Metodología de la Investigación*. *Obtenido de Metodología de la Investigación*.

<http://www.aliat.org.mx/bibliotecadigital/axiologicas/metodologia-de-la-investigacion.pdf>.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). México: Mc Graw – Hill Interamericana.

Padilla, J., Vega, P. y Rincón, D. (2014). *Teoría Fundamentada y sus implicancias en investigación educativa: el caso de Atlas.ti*. *Revista de investigaciones UNAD*,13(1),23 -39.

Tamayo, T (2015). *El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de Investigación*. México: Editorial Limusa.

Valderrama, M (2007). *Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. (1era ed.). Lima, Peru: Editorial San Marcos.

Valderrama, M (2013). *Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica: Cuantitativa, cualitativa y Mixta*. Lima, Peru: Editorial San Marcos.

### **Bibliografía Temática**

Alba, G (2015). *Seguimiento del Proceso de Inserción Sociolaboral de personas con Discapacidad*. España. Ediciones Digitales.

Alejandro, B (2016). *Discapacidad y No Discriminación* (1era ed.). Buenos Aires, Argentina. Editorial Jackie Miasnik.// Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.

Anicama, C (2002). *El Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Principio de No Discriminación laboral de las Personas con Discapacidad*. Comisión Andina de Juristas. Tomado de: Formato Promotores en Derechos Humanos y Discapacidad. Defensoría del Pueblo. Lima.

Arévalo, V (2008). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Peru. Editorial: Grijley.

Arthur, O'Reilly (2007). *El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad*. Ofi. Inter. del Trabajo-Ginebra. Edición Revisa.

Ascue, B (2008). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Lima, Peru. Editorial: Thomson Reuters.

Ascue, B y Baltodano, P (2008). *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad* (1era ed.). Lima, Peru. Diseño, Diagramación e impresión: Proyectos & Servicios Editores.

Figueroa, M y Inostroza M (2015). *Discapacidad y Salud Mental: Una visión desde Senadis. Chile*. Diseño: Alvimpress.

Huamán, E (2013). *La Constitución Comentada-Tomo I*. Lima, Peru. Editorial: Gaceta Jurídica.

Jacay, H (2005). *Los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Lima, Peru. Editorial: Comisión Andina Juristas.

Palacio, A y Romañach, J (2007). *El Modelo de la Diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como Herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid. Ediciones: Diversitas- AIES.

Palacios, A y Bariff, F (2007). *La Discapacidad como una cuestión de Derecho Humanos*. Lima, Peru. Edición: Cinca.

Peressotti, C (2017). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. (1era ed.). Córdoba, Argentina. Editorial: Brujas.

Samaniego, D (2006). *Aproximación a la Realidad de las Personas con Discapacidad en Latinoamérica*. Madrid. Editorial: Colección Casmies.

### **Manuales**

Ministerio de Relaciones Laborales y CONADIS (2013). *Manuales de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral*. Ecuador. Disponible: [www.relacioneslaborales.gob.ec](http://www.relacioneslaborales.gob.ec).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015). *Pautas para la Implementación del Componente 1 del Plan de Actuación para la mejora de la empleabilidad e inserción laboral de personas con Discapacidad a Través del Centro de Empleo*.

### **Referencias Normativas**

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad Y Su Reglamento.

La Constitución Política del Peru-1993

La Resolución Ministerial 981-2016/MINSA



## **VIII: ANEXOS**

## **ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE  
TESIS**

**NOMBRE DEL ESTUDIANTE:** Zavala Santos Nataly Estela

**FACULTAD/ESCUELA:** DERECHO

<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana-2016
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	¿De qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad N°29973, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana-2016?
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<p align="center"><b>Problema Específico 1</b></p> <p>¿De qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la ley N° 29973 en Lima Metropolitana - 2016?</p> <p align="center"><b>Problema Específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en el marco de la protección de los derechos laborales en Lima Metropolitana- 2016?</p>
<b>SUPUESTOS</b>	La Ley General de la Persona con discapacidad, no garantiza de manera eficiente la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad en razón a la incongruencia con su Séptima Disposición Complementaria, con su Reglamento y la Resolución Ministerial 981-2016/MINSA.

<p><b>SUPUESTOS ESPECIFICOS</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Supuesto Específico 1</b></p> <p>Los derechos laborales de las personas con discapacidad se vulneran dado que las entidades públicas y privadas no realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación de acuerdo a la cuota de empleo regulada en la Ley N° 29973 para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas, la misma es evidenciada en los perfiles ambiciosos en las convocatorias laborales.</p> <p style="text-align: center;"><b>Supuesto Específico 2</b></p> <p>La labor del Ministerio de Trabajo es ineficiente en cuanto a la colocación y empleo de las personas con discapacidad la misma que es evidenciada en la realidad.</p>
<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p>	<p>Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad N°29973, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana-2016.</p>
<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la le N° 29973 en Lima Metropolitana-2016.</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en el marco de la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana-2016.</p>
<p><b>DISEÑO DEL ESTUDIO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Fenomenológico –Teoría Fundamentada</b></p>

## **ANEXO 2. FICHA DE VALIDACION**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: PEREZ LUIS
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la UNESA
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: ESTRUC
- 1.4 Autor del Instrumento:

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	Lista formulada con lenguaje comprensible													X
2. Metodología	Lista adecuado a los leyes y principios científicos													X
3. Relevancia	Lista adecuada a los objetivos y las necesidades reales de la investigación													X
4. Organización	Existe una organización lógica													X
5. Metodología	Lista en cuanto los aspectos metodológicos esenciales													X
6. Precisión	Lista adecuado para medir las variables de la hipótesis													X
7. Concisión	Se respalda en fundamentos teóricos y empíricos													X
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores													X
9. Aplicabilidad	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis													X
10. Validez	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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85

Lima, 20 de Julio 2020

Luis Pérez  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N. 60403390 Tel: 942403200

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas (Castro), Jairo, César
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente - Universidad Cesar Valdes
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: 2019 - 2020
- 1.4. Autor (s) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.1.1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible											X		
1.1.2. Pertinencia	Esta adecuada a las leyes y principios científicos											X		
1.1.3. Relevancia	Esta adecuada los objetivos y las necesidades reales de la investigación											X		
1.1.4. Coherencia lógica	Existe una organización lógica										X			
1.1.5. Rigor científico	Tome en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
1.1.6. Validez empírica	Esta adecuada para valorar las variables de la Hipótesis											X		
1.1.7. Teoría sustentada	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos											X		
1.1.8. Metodología	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores												X	
1.1.9. Aplicabilidad	La estrategia responde con metodología y diseño apropiados para lograr probar las hipótesis												X	
1.1.10. Validez interna	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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85

Fecha: 12 de Julio de 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: 7.909.824 Tel: 0312 433.0001

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres
- 1.2 Cargo e Institución donde labora
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación
- 1.4 Autor/Autores Instrumento

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.1.1.1	Esta formulado con lenguaje comprensible													X
1.1.1.2	Esta adecuado a las leyes y principios científicos													X
1.1.1.3	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												X	
1.1.1.4	Existe una organización lógica												X	
1.1.1.5	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
1.1.1.6	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis												X	
1.1.1.7	Se respalda en fundamentos teóricos y científicos												X	
1.1.1.8	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores												X	
1.1.1.9	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para probar probar las hipótesis												X	
1.1.1.10	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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85

Lima,

del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N°

Fern



### **ANEXO 3. GUIA DE ENTREVISTA**



**Guía de entrevista**

**Entrevista semiestructurada a los participantes**

**INSTITUCIÓN:**

**ENTREVISTADO:**

**CARGO:**

**PREGUNTAS DE ENTREVISTA**

**TITULO:** “Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016”

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana-2016.

**1. ¿Cuál es su opinión con respecto a ley general de la persona con discapacidad en el marco de la protección de los derechos laborales?**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**2. Para Ud. ¿De qué manera la ley general de personas con discapacidad en el Perú garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. En su opinión ¿Cree Ud. que el Ministerio de Trabajo y CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera integrado y eficiente? Explique el contexto.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4. ¿Cree Ud. que existe incongruencia entre la ley N° 29973 su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**OBETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la le N° 29973 en Lima Metropolitana-2016.

5. ¿Cree Ud. que los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad son vulnerados? ¿De qué manera?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

6. ¿Cree Ud. que las entidades públicas y privadas cumplen de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad establecida en la ley 29973 a fin de garantizar los derechos laborales?’

---

---

---

---

---

---

---

---

7. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud. que las entidades públicas y privadas realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

---

---

---

---

---

---

---

---

8. De los casos conocidos por su despacho ¿En que se basan las entidades públicas y privadas para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad?

---

---

---

---

---

---

---

---

**OBETIVO ESPECÍFICO 2:** Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana en el marco de la protección de los derechos laborales.

**9.** Según su opinión ¿El Ministerio de Trabajo ha aportado mejoras en cuanto a los servicios del programa de colocación y empleo para personas con discapacidad a efectos de garantizar la inserción laboral? ¿De qué manera?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**10.** ¿Cuáles son las fortalezas, limitaciones y debilidades del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

FIRMA DEL ENTREVISTADOR

---

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO



Guía de entrevista  
Entrevista semiestructurada a los participantes

INSTITUCIÓN:

ENTREVISTADO:

CARGO:

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

**TITULO:** “Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016”

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana-2016.

1. ¿Cuál es su opinión con respecto a la resolución Ministerial N° 981-2016/MINSA en relación al punto 5.5.2 sobre porcentaje de restricción de la participación en el párrafo tercero?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Cuál es el procedimiento médico para otorgar el certificado de discapacidad?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**3. ¿Qué criterios utilizan los médicos para prescindir del porcentaje de restricción en la participación al otorgar el certificado de discapacidad?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Considera Ud. que es importante consignar el número de porcentaje en la participación al emitir el certificado de discapacidad.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**FIRMA DEL ENTREVISTADOR**

---

**FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO**

"AÑO OFICIAL DEL BUEN SERVICIO DEL CIUDADANO"

CA/121

Lima, 15 setiembre del 2017

2017 SEP 15 10:33:22

Sr.: DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES  
Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Yo ZAVALA SANTOS NATALY ESTELA identificado con DNI N°47688282 alumnos(a) de la EP de DERECHO, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de Derechos Laborales en Lima Metropolitana- 2016", solicito a Ud. Se sirva a responder a las preguntas de la ficha de entrevista dado a sus conocimientos y experiencia en la materia de la presente investigación, esperando su colaboración y gran aporte académico en el presente desarrollo de tesis. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

1. Matriz de consistencia.
2. Ficha de Guía de Entrevista.

**Por tanto:**

Sin otro particular me despido de usted, no sin antes reiterarle mi estima personal y ruego acceder mi petición.

Atentamente:

  
.....  
NATALY ESTELA ZAVALA SANTOS  
DNI N°47688282



## Guía de entrevista

### Entrevista semiestructurada a los participantes

INSTITUCIÓN:

MINISTERIO DE TRABAJO

ENTREVISTADO:

INGENIERO LUIS NIETO TINOCO

CARGO:

ESPECIALISTA DE LA DIRECCIÓN DE PROTECCIÓN LABORAL PARA P.R.Y.D.

### PREGUNTAS DE ENTREVISTA

TITULO: "Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016"

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana

1. ¿Cuál es su opinión con respecto a ley general de la persona con discapacidad en el marco de la protección de los derechos laborales?

Esta ley debería cumplir los propósitos de esta ley, es decir, a la persona con discapacidad, pero los derechos de las personas con discapacidad.

2. Para Ud. ¿De qué manera la ley general de personas con discapacidad en el Perú garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

La ley garantiza la protección de los derechos de las personas con discapacidad, pero el artículo 10 de la ley establece que la persona con discapacidad debe tener un nivel de discapacidad que sea suficiente para ser considerado como persona con discapacidad.

3. En su opinión ¿Cree Ud. que el Ministerio de Trabajo y CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera integrado y eficiente? Explique el contexto.

El Ministerio de Trabajo y el CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera integrada y eficiente. En este sentido, el Ministerio de Trabajo y el CONADIS han implementado diversas medidas para promover y garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad, como la creación de puestos de trabajo reservados para personas con discapacidad, la implementación de programas de capacitación y formación profesional, y la promoción de la contratación de personas con discapacidad.

4. ¿Cree Ud. que existe incongruencia entre la ley N° 29973 su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

No, creo que no existe incongruencia entre la ley N° 29973 su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Ambas normas buscan garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad y son complementarias.

**OBETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la le N° 29973 en Lima Metropolitana-2016.

5. ¿Cree Ud. que los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad son vulnerados? ¿De qué manera?

No, creo que los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad no son vulnerados. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la ley N° 29973 establece que las personas con discapacidad tienen derecho a ser contratados en igualdad de condiciones con las demás personas, pero en algunos casos se han observado situaciones de vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad, como la discriminación en el acceso al empleo y la falta de medidas de adaptación razonable en el lugar de trabajo.

6. ¿Cree Ud. que las entidades públicas y privadas cumplen de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad establecida en la ley 29973 a fin de garantizar los derechos laborales?

Las entidades del sector privado no lo cumplen con la cuota obligatoria de personas con discapacidad. Se sabe que algunas empresas cumplen con esta cuota de cumplir y algunas no lo hacen. La cuota obligatoria de personas con discapacidad es del 2% y algunas empresas no lo cumplen y algunas sí lo hacen.

7. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud. que las entidades públicas y privadas realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

En el caso de las entidades públicas y privadas se realizan ajustes en los procedimientos de selección para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas.

8. De los casos conocidos por su despacho ¿En que se basan las entidades públicas y privadas para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad?

**OBETIVO ESPECÍFICO 2:** Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana en el marco de la protección de los derechos laborales.

9. Según su opinión ¿El Ministerio de Trabajo ha aportado mejoras en cuanto a los servicios del programa de colocación y empleo para personas con discapacidad a efectos de garantizar la inserción laboral? ¿De qué manera?

Si, pero me parece que en los componentes de la  
colocación y empleo se han mejorado los servicios  
de asesoría y capacitación para las personas  
con discapacidad, pero en el área de empleo  
se necesitan más servicios de apoyo  
para las personas con discapacidad.

10. ¿Cuáles son las fortalezas, limitaciones y debilidades del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú?

Fortalezas: tiene un equipo de trabajo especializado en  
la atención a las personas con discapacidad, tiene un  
programa de colocación y empleo que ha permitido  
que muchas personas con discapacidad encuentren  
trabajo. Debilidades: falta de presupuesto para  
atender a todas las personas con discapacidad que  
necesitan servicios.

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL ENTREVISTADOR

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

Guía de entrevista

Entrevista semiestructurada a los participantes

INSTITUCIÓN:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ENTREVISTADO:

DR. LILIAM LEYLA CASTRO RODRIGUEZ

CARGO:

DOCENTE

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016"

OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana

1. ¿Cuál es su opinión con respecto a ley general de la persona con discapacidad en el marco de la protección de los derechos laborales?

Es una ley que no se abarca de todos los aspectos necesarios para cubrir los derechos laborales de las personas con discapacidad.

2. Para Ud. ¿De qué manera la ley general de personas con discapacidad en el Perú garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

Se un punto importante para el avance y desarrollo de los derechos laborales.

3. En su opinión ¿Cree Ud. que el Ministerio de Trabajo y CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera integrado y eficiente? Explique el contexto.

Si, pero de una manera ineficiente  
Falta regular respecto a los derechos  
laborales.

4. ¿Cree Ud. que existe incongruencia entre la ley N° 29973 su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

No existe congruencia entre los derechos  
laborales de los trabajadores con discapacidad

**OBETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la le N° 29973 en Lima Metropolitana-2016.

5. ¿Cree Ud. que los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad son vulnerados? ¿De qué manera?

Si, son vulnerados alado que en la  
realidad los trabajadores con  
discapacidad se ven perjudicados.

6. ¿Cree Ud. que las entidades públicas y privadas cumplen de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad establecida en la ley 29973 a fin de garantizar los derechos laborales?'

Las entidades públicas se cumplen con los despidos normativos, pero las entidades privadas aún quedan en pendiente de regular el derecho.

7. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud. que las entidades públicas y privadas realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

En algunos casos, sí requieren los procedimientos laborales, pero aún es deficiente.

8. De los casos conocidos por su despacho ¿En que se basan las entidades públicas y privadas para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad?

La cuota obligatoria, es deficiente dado que los costos obligatorios de empleo para las personas con discapacidad son muy altos o por otros factores de despidos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana en el marco de la protección de los derechos laborales.

9. Según su opinión ¿El Ministerio de Trabajo ha aportado mejoras en cuanto a los servicios del programa de colocación y empleo para personas con discapacidad a efectos de garantizar la inserción laboral? ¿De qué manera?

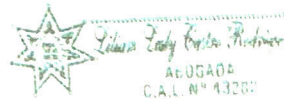
El MTE, que ya ha establecido por leymente respecto a los derechos laborales, en este caso de investigación debe de tomar por mejor medida.

10. ¿Cuáles son las fortalezas, limitaciones y debilidades del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú?

Las fortalezas que tiene es que son muy tanto eficientes por en la realidad que no se aplican de manera correcta.

FIRMA DEL ENTREVISTADOR

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO





Guía de entrevista

Entrevista semiestructurada a los participantes

INSTITUCIÓN:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

ENTREVISTADO:

DR. WILMER BECERRA GARCIA

CARGO:

SECRETARIO JUDICIAL PRIMER JUZGADO TRABAJO L.N.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016"

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana

1. ¿Cuál es su opinión con respecto a ley general de la persona con discapacidad en el marco de la protección de los derechos laborales?

Es una de las mejores implementaciones que el Estado ha realizado para salvaguardar el derecho a libertad de trabajo e igualdad de oportunidades con respecto a las personas con discapacidad. Es decir, el Estado garantiza el trabajo a personas con discapacidad en igualdad de condiciones al resto de la población.

2. Para Ud. ¿De qué manera la ley general de personas con discapacidad en el Perú garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

Estableciendo medidas como el caso de las instituciones públicas, estas son obligadas a contratar personas con discapacidad en un porcentaje de 2% de la fuerza de trabajo y las empresas de 50 personas o más, obligadas al 1%. Se debe exigir a las empresas privadas un porcentaje de 2%.

3. En su opinión ¿Cree Ud. que el Ministerio de Trabajo y CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera integrado y eficiente? Explique el contexto.

Que si realizan un buen trabajo ya que a nivel nacional se realizan empresas para personas con discapacidad y además realizan talleres en los que se les capacita con la finalidad de facilitar el empleo. Por otro lado el CONADIS promueve la creación de empresas con personas discapacitadas para que así puedan ejercer los mismos con la finalidad de que así se les pueda integrar en el mundo del trabajo.

4. ¿Cree Ud. que existe incongruencia entre la ley N° 29973 su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

No creo que exista incongruencia entre la Ley N° 29973 y la Resolución Ministerial 981-2016/MINSA ya que ambas normas tienen como finalidad proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad. La Ley N° 29973 establece los principios y normas generales, mientras que la Resolución Ministerial 981-2016/MINSA desarrolla los aspectos técnicos y administrativos de la ley.

**OBETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la le N° 29973 en Lima Metropolitana-2016.

5. ¿Cree Ud. que los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad son vulnerados? ¿De qué manera?

Si, los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad son vulnerados de la siguiente manera: se les discrimina al momento de contratarlos, se les pagan salarios inferiores a los establecidos en la ley, se les niega el acceso a beneficios sociales como seguro de salud y pensión, se les niega el acceso a capacitación y formación profesional, se les niega el acceso a puestos de trabajo adecuados a sus capacidades, se les niega el acceso a servicios de apoyo y asistencia técnica, se les niega el acceso a servicios de rehabilitación y terapia ocupacional, se les niega el acceso a servicios de transporte accesible, se les niega el acceso a servicios de alimentación y nutrición, se les niega el acceso a servicios de vivienda accesible, se les niega el acceso a servicios de comunicación accesible, se les niega el acceso a servicios de información accesible, se les niega el acceso a servicios de atención al cliente accesible, se les niega el acceso a servicios de atención al público accesible, se les niega el acceso a servicios de atención al usuario accesible, se les niega el acceso a servicios de atención al consumidor accesible, se les niega el acceso a servicios de atención al cliente accesible, se les niega el acceso a servicios de atención al público accesible, se les niega el acceso a servicios de atención al usuario accesible, se les niega el acceso a servicios de atención al consumidor accesible.

6. ¿Cree Ud. que las entidades públicas y privadas cumplen de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad establecida en la ley 29973 a fin de garantizar los derechos laborales?

Siempre se cumple con la cuota y los derechos laborales de las personas con discapacidad.

7. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud. que las entidades públicas y privadas realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

Siempre se realizan ajustes en los procedimientos de selección para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas.

8. De los casos conocidos por su despacho ¿En que se basan las entidades públicas y privadas para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad?

En los casos conocidos por su despacho se basan las entidades públicas y privadas para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad.

**OBETIVO ESPECÍFICO 2:** Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana en el marco de la protección de los derechos laborales.

9. Según su opinión ¿El Ministerio de Trabajo ha aportado mejoras en cuanto a los servicios del programa de colocación y empleo para personas con discapacidad a efectos de garantizar la inserción laboral? ¿De qué manera?

Según mi experiencia, el Ministerio de Trabajo ha aportado mejoras en cuanto a los servicios del programa de colocación y empleo para personas con discapacidad a efectos de garantizar la inserción laboral. De qué manera? A través de la creación de programas de capacitación y formación para las personas con discapacidad, así como de la implementación de medidas de apoyo y asistencia técnica para facilitar su inserción laboral.

10. ¿Cuáles son las fortalezas, limitaciones y debilidades del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú?

Las fortalezas del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú son: la existencia de programas de capacitación y formación para las personas con discapacidad, así como de medidas de apoyo y asistencia técnica para facilitar su inserción laboral. Las limitaciones y debilidades del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú son: la falta de recursos humanos y financieros, así como la falta de coordinación con otros organismos del Estado.

  
FIRMA DEL ENTREVISTADOR

  
FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

Guía de entrevista

Entrevista semiestructurada a los participantes

INSTITUCIÓN:

OCOTE UNIDAD DE JUSTICIA DE LIMA

ENTREVISTADO:

DR. JOSÉ ANTONIO GARCÍA GÓMEZ

CARGO:

COORDINADOR GENERAL DE UNIDAD DE JUSTICIA DE LIMA

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

TÍTULO: "Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016"

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana

1. ¿Cuál es su opinión con respecto a ley general de la persona con discapacidad en el marco de la protección de los derechos laborales?

Después de leer la ley número 29973, me parece muy buena, pero creo que se debe mejorar en algunos aspectos, como por ejemplo, en la parte de la protección de los derechos laborales, se debe tener en cuenta a las personas con discapacidad que están en el mercado laboral, y se debe garantizar que tengan acceso a los mismos derechos que las personas sin discapacidad.

2. Para Ud. ¿De qué manera la ley general de personas con discapacidad en el Perú garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

Se garantiza de una manera muy buena, pero creo que se debe mejorar en algunos aspectos, como por ejemplo, en la parte de la protección de los derechos laborales, se debe tener en cuenta a las personas con discapacidad que están en el mercado laboral, y se debe garantizar que tengan acceso a los mismos derechos que las personas sin discapacidad.

3. En su opinión ¿Cree Ud. que el Ministerio de Trabajo y CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera integrado y eficiente? Explique el contexto.

Depende de la calidad de servicio  
prestado y de la atención de las personas  
con discapacidad por parte del Ministerio  
de Trabajo y CONADIS.

4. ¿Cree Ud. que existe incongruencia entre la ley N° 29973 su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

Si existe incongruencia entre la ley  
N° 29973 y su reglamento y la resolución  
ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a  
la protección de los derechos laborales  
de las personas con discapacidad.

**OBETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la ley N° 29973 en Lima Metropolitana-2016.

5. ¿Cree Ud. que los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad son vulnerados? ¿De qué manera?

Los derechos laborales establecidos en la ley  
N° 29973 de las personas con discapacidad  
son vulnerados de manera constante  
por parte de los empleadores y  
del Estado.

6. ¿Cree Ud. que las entidades públicas y privadas cumplen de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad establecida en la ley 29973 a fin de garantizar los derechos laborales?

No cumplen, las entidades públicas y privadas no cumplen con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad establecida en la ley 29973 a fin de garantizar los derechos laborales.

7. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud. que las entidades públicas y privadas realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

No, no realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas.

8. De los casos conocidos por su despacho ¿En que se basan las entidades públicas y privadas para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad?

No se basan en nada para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad.

**OBETIVO ESPECÍFICO 2:** Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana en el marco de la protección de los derechos laborales.

9. Según su opinión ¿El Ministerio de Trabajo ha aportado mejoras en cuanto a los servicios del programa de colocación y empleo para personas con discapacidad a efectos de garantizar la inserción laboral? ¿De qué manera?

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

10. ¿Cuáles son las fortalezas, limitaciones y debilidades del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú?

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

  
-----  
FIRMA DEL ENTREVISTADOR

  
-----  
FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO



## Guía de entrevista

### Entrevista semiestructurada a los participantes

INSTITUCIÓN: "CONADIS"  
CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACION DE LA P.E.R.Y.D.S.  
ENTREVISTADO: DR. PATRICIA ACURIO REYES  
CARGO: COORDINADORA DE INTERACCIONES Y SALIDAS

#### PREGUNTAS DE ENTREVISTA

TITULO: "Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016"

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana

1. ¿Cuál es su opinión con respecto a ley general de la persona con discapacidad en el marco de la protección de los derechos laborales?

Mi opinión con respecto a la ley N° 29973 es bastante buena en los aspectos específicos que tiene. Como es una ley que garantiza la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y en el ámbito de la educación. Sin embargo, creo que se necesita más apoyo y recursos para que esta ley pueda ser aplicada de manera efectiva en todos los sectores. Además, creo que se necesita más capacitación y sensibilización para que los empleadores y la sociedad en general entiendan mejor los derechos de las personas con discapacidad.

2. Para Ud. ¿De qué manera la ley general de personas con discapacidad en el Perú garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

La ley garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad a través de varios mecanismos. Primero, establece la obligación de las empresas de contratar a personas con discapacidad. Segundo, garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Tercero, establece medidas de adaptación de los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones. Cuarto, garantiza el acceso a la formación profesional y al desarrollo de habilidades. Quinto, establece medidas de protección contra el despido arbitrario y la discriminación.

3. En su opinión ¿Cree Ud. que el Ministerio de Trabajo y CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera integrado y eficiente? Explique el contexto.

CONADIS y el Ministerio de Trabajo son de gran ayuda para las personas con discapacidad, pero se necesita más apoyo y recursos. El Ministerio de Trabajo y CONADIS tienen un rol importante en la promoción y garantía de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Sin embargo, se necesita más recursos y apoyo para garantizar el ejercicio de estos derechos de manera integrada y eficiente.

4. ¿Cree Ud. que existe incongruencia entre la ley N° 29973 su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

La ley N° 29973 y su reglamento establecen los derechos laborales de las personas con discapacidad. Sin embargo, la resolución ministerial 981-2016/MINSA establece algunas excepciones que pueden ser consideradas como incongruencias. Se necesita una mayor armonización entre la ley, su reglamento y las resoluciones ministeriales para garantizar la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad.



**OBETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la le N° 29973 en Lima Metropolitana-2016.

5. ¿Cree Ud. que los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad son vulnerados? ¿De qué manera?

Los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad son vulnerados. De qué manera? Se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana-2016.

6. ¿Cree Ud. que las entidades públicas y privadas cumplen de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad establecida en la ley 29973 a fin de garantizar los derechos laborales?

Por parte de las empresas privadas, en general, cumplen con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad a través de las convocatorias laborales que se realizan a través de los procesos de selección de personal, en cumplimiento de la ley 29973, Decreto Legislativo 1271 y Decreto Legislativo 128.

7. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud. que las entidades públicas y privadas realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

De acuerdo a mi experiencia, las entidades públicas y privadas realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas.



8. De los casos conocidos por su despacho ¿En que se basan las entidades públicas y privadas para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad?

Los recursos humanos que se encuentran en las entidades públicas y privadas no cumplen con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad.

**OBETIVO ESPECÍFICO 2:** Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana en el marco de la protección de los derechos laborales.

9. Según su opinión ¿El Ministerio de Trabajo ha aportado mejoras en cuanto a los servicios del programa de colocación y empleo para personas con discapacidad a efectos de garantizar la inserción laboral? ¿De qué manera?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

10. ¿Cuáles son las fortalezas, limitaciones y debilidades del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----



FIRMA DEL ENTREVISTADOR

CONADIS CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

  
Abg. Patricia Aguirre Rodas  
Sub Directora de Infracciones y Sanciones

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO

**Guía de entrevista**  
**Entrevista semiestructurada a los participantes**

**INSTITUCIÓN:**

MINISTERIO DE TRABAJO

**ENTREVISTADO:**

DR. SANCHEZ CARRERA VIVIANE

**CARGO:**

DIRECTORA GENERAL DE LA OFICINA DE PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES

**PREGUNTAS DE ENTREVISTA**

**TITULO:** "Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016"

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana

1. ¿Cuál es su opinión con respecto a ley general de la persona con discapacidad en el marco de la protección de los derechos laborales?

Es una ley que es muy buena, pero que se necesita que se implemente de manera adecuada, que se respeten los derechos de las personas con discapacidad, que se les brinde el apoyo necesario para que puedan ejercer sus derechos laborales de manera plena y efectiva. Se necesita que se fortalezca el sistema de inspección del trabajo, que se mejore el acceso a la justicia laboral, que se promueva la conciliación y el diálogo social, y que se fomente la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2. Para Ud. ¿De qué manera la ley general de personas con discapacidad en el Perú garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

La ley garantiza la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad a través de la creación de cuotas de reserva de empleo, la implementación de medidas de adaptación razonable, la promoción de la inclusión laboral, la capacitación y el desarrollo profesional, y la promoción de la igualdad de oportunidades. Sin embargo, se necesita que se mejore la implementación de estas medidas, que se fortalezca el sistema de inspección del trabajo, que se mejore el acceso a la justicia laboral, que se promueva la conciliación y el diálogo social, y que se fomente la inclusión laboral de las personas con discapacidad.



3. En su opinión ¿Cree Ud. que el Ministerio de Trabajo y CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad de manera integrado y eficiente? Explique el contexto.

El Ministerio de Trabajo tiene una alta conciencia que se debe incorporar a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En el planeamiento de la inserción laboral, se debe tener presente el cumplimiento de la cuota en las empresas del sector privado, además de la creación de nuevas fuentes de trabajo en el sector público.

4. ¿Cree Ud. que existe incongruencia entre la ley N° 29973 su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad?

No existe una incongruencia entre la Ley N° 29973, su reglamento y la resolución ministerial 981-2016/MINSA en cuanto a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Sin embargo, se debe tener presente que la Ley N° 29973 establece un marco normativo que debe ser cumplido por las empresas.



**OBETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar de qué manera se vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran en la Ley N° 29973 en Lima Metropolitana-2016.

5. ¿Cree Ud. que los derechos laborales establecidos en la ley N° 29973 de las personas con discapacidad son vulnerados? ¿De qué manera?

Algunos de los derechos laborales establecidos en la Ley N° 29973 son vulnerados, especialmente en el sector privado. Esto se debe a que muchas empresas no cumplen con la cuota de contratación de personas con discapacidad, lo que resulta en una alta tasa de desempleo para este grupo de la población.

6. ¿Cree Ud. que las entidades públicas y privadas cumplen de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad establecida en la ley 29973 a fin de garantizar los derechos laborales?

Según caso del Ministerio de Trabajo, se debe  
tener en cuenta a los recursos humanos  
que se tienen en el país y en el  
empresas privadas se requiere de capacitación  
y si esto no se logra a tiempo

7. ¿De acuerdo a su experiencia considera Ud. que las entidades públicas y privadas realizan ajustes en los procedimientos de selección en las convocatorias laborales para garantizar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con otras personas?

Si



8. De los casos conocidos por su despacho ¿En que se basan las entidades públicas y privadas para no cumplir de manera eficiente con la cuota obligatoria de empleo para las personas con discapacidad?

Las entidades no cuentan con recursos humanos  
que se requieren para cumplir con la cuota  
de empleo para las personas con discapacidad  
y se requiere de capacitación para que  
puedan cumplir con la cuota de empleo  
para las personas con discapacidad.

**OBETIVO ESPECÍFICO 2:** Evaluar la eficiencia de la labor del Ministerio del Trabajo en cuanto a su programa de colocación y empleo de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana en el marco de la protección de los derechos laborales.

9. Según su opinión ¿El Ministerio de Trabajo ha aportado mejoras en cuanto a los servicios del programa de colocación y empleo para personas con discapacidad a efectos de garantizar la inserción laboral? ¿De qué manera?

Se ha mejorado el servicio de colocación y empleo para personas con discapacidad a través de la implementación de programas de capacitación y asesoría técnica, así como de la creación de espacios de trabajo protegido y de apoyo a la inserción laboral.

10. ¿Cuáles son las fortalezas, limitaciones y debilidades del Ministerio del Trabajo en atención a la colocación laboral de las personas con discapacidad en el Perú?

Fortalezas: el servicio de colocación y empleo para personas con discapacidad es gratuito y de calidad. Limitaciones: la falta de información sobre los servicios disponibles y la falta de recursos humanos y económicos. Debilidades: la falta de coordinación con otros organismos y la falta de seguimiento a los casos.

  
FIRMA DEL ENTREVISTADOR

  
FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO





Guía de entrevista  
Entrevista semiestructurada a los participantes

INSTITUCIÓN: HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"  
 ENTREVISTADO: DOCTOR RICHARD RUIZ MORENO  
 CARGO: MEDICO REHABILITADOR

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

TITULO: "Análisis de la Ley de Personas con Discapacidad N° 29973 en la protección de los Derechos Laborales en Lima Metropolitana -2016"

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar de qué manera la Ley General de la Persona con discapacidad, garantiza la protección de sus derechos laborales en Lima Metropolitana

1. ¿Cuál es su opinión con respecto a la resolución Ministerial N° 981-2016/MINSA en relación al punto 5.5.2 sobre porcentaje de restricción de la participación en el párrafo tercero?

En resolución esta en base a la ley n. 29973 de la ley de las personas con discapacidad es un elemento de apoyo en sus actividades laborales. En consecuencia, en la respuesta de la resolución se debe al respecto, regular para otorgar el porcentaje de discapacidad para que el porcentaje no sea alto por las limitaciones de la discapacidad. Sin embargo, en la resolución se debe la ley General de la persona con discapacidad, que es un instrumento legal que debe ser cumplido por el empleador para otorgar el porcentaje de discapacidad en el lugar de trabajo para otorgar este porcentaje.

2. ¿Cuál es el procedimiento médico para otorgar el certificado de discapacidad?

El procedimiento médico se inicia con el examen de diagnóstico de la discapacidad. El diagnóstico que hace el médico es esencial para otorgar el certificado de discapacidad. Luego de la formulación de este diagnóstico, el médico debe emitir un informe administrativo de diagnóstico médico como administrativo de diagnóstico médico. Luego de esto, el médico debe emitir el certificado de discapacidad, el cual debe ser otorgado por el empleador para otorgar este porcentaje de discapacidad.

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO  
  
 Richard A. Ruiz Moreno  
 Médico Especialista en Rehabilitación  
 DHR: 30307 RNE: 29034

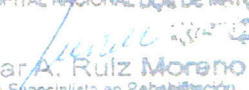
3. ¿Qué criterios utilizan los médicos para prescindir del porcentaje de restricción en la participación al otorgar el certificado de discapacidad?

Hay 02 criterios:  
1º Ellos no crecen o no hayan mantenido antes el nivel de participación, no han crecido o no  
2º el porcentaje lo piden algunos caso que en el lugar donde están no puede tener  
Respecto a la capacidad, respecto de salud donde se está certificando.  
Respecto al consentimiento que tiene el médico a la certificación

4. Considera Ud. ¿Qué es importante consignar el número de porcentaje en la participación al emitir el certificado de discapacidad?

Es muy importante, porque con el porcentaje la persona sabe a la persona con discapacidad y cómo le beneficia sus actividades, por lo que, sino tienen un porcentaje no saben que beneficios pueden tener

  
FIRMA DE LA ENTREVISTADORA

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL DOQ DE MAYO  
  
Richard A. Ruiz Moreno  
Médico Especialista en Rehabilitación  
C.M.P. 33307 C.M.E. 75034  
FIRMA DEL ENTREVISTADOR

**ANEXO 5. COPIAS DE CERTIFICADOS DE DISCAPACIDAD**







		NRO: 100010363
--	--	----------------

ESTABLECIMIENTO DE SALUD	4131 - HOSPITAL SUBREGIONAL DE ANDAHUAYLAS
--------------------------	--

I. APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES	
OLIVARES VERA TANIA	

SEXO		EDAD		DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> F	Años	Meses	DNI	CARNE DE EXTRANJERIA
<input checked="" type="checkbox"/> X		20	3	70218631	

¿CUENTA CON CERTIFICADO EMITIDO ANTERIORMENTE?	No
--	----

II. DIAGNÓSTICO DE DAÑO	CIE	III. DIAGNÓSTICO ETIOLÓGICO	CIE
ESQUIZOFRENIA PARANOIDE	F200	ESQUIZOFRENIA PARANOIDE	F200

IV. DISCAPACIDAD			
De la conducta	4	0	Sin limitación.
De la comunicación	1	1	Realiza y mantiene la actividad con dificultad pero sin ayuda.
De la cuidado persona	1	2	Realiza y mantiene la actividad sólo con dispositivos o ayudas.
De la locomoción	1	3	Requiere además de asistencia momentánea de otra persona.
De la disposición personal	3	4	Requiere además de asistencia de otra persona la mayor parte del tiempo.
De la destreza	1	5	La persona requiere además de una ayuda o dispositivo que le permite asistir.
De situación	1	6	La actividad no se puede realizar o mantener aún con asistencia personal.

V. GRAVEDAD		
Sin discapacidad	0	Si el código es 0 la persona no tiene DISCAPACIDAD.
Discapacidad leve	1	Si el (los) código(s) es (son) 1, la persona tiene DISCAPACIDAD LEVE.
Discapacidad moderada	2 - 3	Si el (los) código(s) son 2 o 3, la persona tiene DISCAPACIDAD MODERADA.
Discapacidad severa	4 - 6	Si el (los) código(s) son 4, 5 o 6 en al menos una categoría de discapacidad, por criterio de favorabilidad la persona tiene DISCAPACIDAD SEVERA.

**VI. POSIBILIDAD EDUCATIVA ACTUAL**

<input checked="" type="checkbox"/> Puede estudiar en centros de estudios regulares	<input type="checkbox"/> Puede estudiar en centros educativos especiales	<input type="checkbox"/> No aplicable
<input type="checkbox"/> Puede estudiar solo en centros de capacitación técnica	<input type="checkbox"/> No puede estudiar	

**VII. POSIBILIDAD LABORAL ACTUAL**

<input type="checkbox"/> Puede trabajar en su labor habitual	<input type="checkbox"/> No puede trabajar en su labor habitual pero sí en otra	<input type="checkbox"/> No aplicable
<input type="checkbox"/> Puede trabajar en su labor habitual con adaptaciones	<input type="checkbox"/> No puede trabajar	

**VIII. REQUERIMIENTO DE PRODUCTOS DE APOYO: AYUDAS TÉCNICAS, BIOMECANICAS Y PERSONALES**

<input checked="" type="checkbox"/> Para terapia y mantenimiento médico básico	<input type="checkbox"/> Para asearse, vestirse y comer	<input checked="" type="checkbox"/> Dependiente de otra persona
<input type="checkbox"/> Para marcha y transporte	<input type="checkbox"/> Para efectos estéticos o cosméticos	<input type="checkbox"/> No Requiere
<input type="checkbox"/> Para comunicación, información y señalización		

**XI. PORCENTAJE DE RESTRICCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN**

<input type="text" value=""/>	%	<input type="text" value="X"/>	Diferido
-------------------------------	---	--------------------------------	----------

**X. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

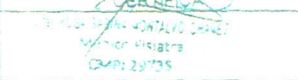
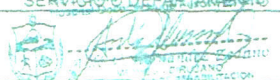

REQUIERE CAPACITACIÓN O FORMACIÓN PARA POSIBILIDAD DE INSERCIÓN LABORAL

Este documento tiene una vigencia de 36 Meses.

<b>LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN</b>
JR. HUGO PESCE N° 180 - APURIMAC - ANDAHUAYLAS - ANDAHUAYLAS
29.03.2016

<b>HUELLA DIGITAL DEL INDICE DERECHO DEL EVALUADO</b>


<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL MÉDICO QUE CERTIFICA</b>	<b>N° CMP</b>	<b>N° RNE</b>
MONTALVO CHAVEZ ROSA SABINA	29735	18865

<b>FIRMA Y SELLO DEL MÉDICO QUE CERTIFICA</b>	<b>FIRMA Y SELLO DEL JEFE DE SERVICIO O DEPARTAMENTO</b>	<b>FIRMA Y SELLO DEL JEFE O DIRECTOR DEL ESTABLECIMIENTO</b>
		

La información contenida en su Certificado de Discapacidad será compartida con otros sectores (CONADIS - Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo).