



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

**Adaptación del teletrabajo a personas con  
discapacidad en la ley N° 29973 - en el distrito del  
Callao 2022**

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

**AUTORES:**

Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra (ORCID: 0000-0001-9126-9918)

Huaman Monterroso, Emilio (ORCID: 0000-0003-3192-8744)

**ASESORA:**

Dra. Namuche Cruzado, Clara Isabel (ORCID: 0000-0003-3169-9048)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

CALLAO – PERÚ

2022

**DEDICATORIA:**

Este presente trabajo de investigación está dedicado a nuestros padres y abuelos, que nos apoyaron y fueron partícipes para que este trabajo sea posible de lograrse.

### **AGRADECIMIENTO::**

Primero agradecemos a Dios, luego a nuestros padres y compañeros, por apoyarnos en todo momento; pero sobre todo a nuestra distinguida asesora, por sus sabios consejos y enseñanzas del día a día en clases.

## Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN... ..	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.1.1. Tipo de investigación.....	15
3.1.2. Diseño de investigación .....	15
3.2. Escenario de Estudio.....	17
3.3. Participantes.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimiento .....	19
3.6. Rigor científico.....	20
3.7. Método de análisis de datos.....	20
3.8. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN....	22
V. CONCLUSIONES .....	36
VI. RECOMENDACIONES .....	37

REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	44

## Índice de Tablas

Tabla 01: Matriz de Operacionalización.....	16
Tabla 02: Caracterización de Participantes.....	18
Tabla 03: Validación de Instrumento.....	19
Tabla 04: Entrevista Ítem N°1.....	22
Tabla 05: Entrevista Ítem N°2.....	23
Tabla 06: Entrevista Ítem N°3.....	23
Tabla 07: Entrevista Ítem N°4.....	24
Tabla 08: Entrevista Ítem N°5.....	24
Tabla 09: Entrevista Ítem N°6.....	25
Tabla 10: Entrevista Ítem N°7.....	26
Tabla 11: Entrevista Ítem N°8.....	27
Tabla 12: Entrevista Ítem N°9.....	27
Tabla 13: Entrevista Ítem N°10.....	28
Tabla 14: Entrevista Ítem N°11.....	28
Tabla 15: Entrevista Ítem N°12.....	29
Tabla 16: Entrevista Ítem N°13.....	30
Tabla 17: Entrevista Ítem N°14.....	30
Tabla 18: Entrevista Ítem N°15.....	31
Tabla 19: Entrevista Ítem N°16.....	32

## RESUMEN

Este trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar como la implementación del teletrabajo de forma obligatoria y no facultativa para las PCD en la ley N°29973, influye en el derecho al trabajo frente a las barreras estructurales y sociales que les impone la sociedad. Se utilizó para la realización de esta investigación, el diseño no experimental, con un enfoque cualitativo, método inductivo y como técnica la entrevista y como instrumento la guía de entrevista. Como resultados se obtuvo que la implementación del teletrabajo de forma obligatoria y no facultativa en la ley N° 29973; favorecerá de manera oportuna, eficiente y eficaz al derecho al trabajo, así como también se garantiza el ingreso al mercado laboral de estas personas, mermando estas estas barreras estructurales y sociales que impone la sociedad. Se concluyó que la Ley general de la persona con discapacidad N° 29973 en el capítulo VI, en el cual aborda el trabajo y empleo; presenta ciertas deficiencias en la incorporación de la PCD a un centro de labores, por que el artículo 50 de la presente ley habla de adaptación y ajustes razonables, pero no hace mención de forma literal el uso del teletrabajo parcial o total de forma obligatoria; es por eso que consideramos que es necesario modificar o agregar un nuevo artículo a la presente ley.

**Palabras clave:** Teletrabajo, barreras sociales, barreras estructurales, implementación ley, obligatoriedad, facultativa

## **ABSTRACT**

Our research aims to determine how the implementation of teleworking in a mandatory and non-optional way for PWD in Law No. 29973, influences the right to work in the face of structural and social barriers imposed by society; The non-experimental design was used to carry out this research, with a qualitative approach, inductive method and the interview technique. As results, it was obtained that the implementation of teleworking is mandatory and not optional in Law No. 29973; It will favor the right to work in a timely, efficient and effective manner, as well as guaranteeing entry into the labor market for these people, reducing these structural and social barriers imposed by society. It was concluded that the General Law of Persons with Disabilities No. 29973 in Chapter VI, in which it addresses work and employment; presents certain deficiencies in the incorporation of the PWD to a work center, because article 50 of this law speaks of adaptation and reasonable adjustments, but does not literally mention the use of partial or total teleworking in a mandatory manner; That is why we consider that it is necessary to modify or add a new article to this law.

**Keywords:** Teleworking, social barriers, structural barriers, law implementation, mandatory, optional



## I. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo nuestra sociedad ha ido experimentado una serie de cambios y transformaciones en diversos aspectos sociales; entre ellos el ámbito laboral. De acuerdo a Sadurni (2021), se infiere que uno de los logros más importantes que se logró en el ámbito laboral fue el de las 8 horas de labores, esto se consiguió gracias a grandes marchas y protestas, entre las más la más importante, tenemos la que se realizó el 1 de mayo de 1866 en Chicago - EE.UU.

Los trabajadores exigieron y lucharon por conseguir este beneficio y otros beneficios laborales que amparan al trabajador, debido que la revolución industrial dio inicio ha una etapa en la cual se cometio muchos abusos e injusticias por parte del empleador, entre las cuales tenemos: el horario de la actividad laboral (14 horas diarias), trabajo infantil (actualmente delito), no descansos semanales, no seguros sociales (el trabajador se veia en una situación de desventaja y totalmente vulnerable en caso de sufrir algun accidente por que no podia valerse por sí mismo, y no contar con dinero para solventar sus gastos diarios y de recuperación), entre otros abusos por parte del empleador. Este logro en pro de los trabajadores se fue irradiando en todos los países de Europa; sin embargo, demoró relativamente un poco más para llegar a suelo americano, entre ellos Perú.

Todo lo mencionado tuvo que pasar por un proceso lento; lo que Velasquez (2020), denomina proceso traslación o paulatina; porque el primer registro que se tiene: es el trabajo de 8 horas y el derecho a la huelga en nuestra legislación peruana que data del año 1913 por el presidente Guillermo Billinghurst - "pan grande", pero él dictaminó que este beneficio solo se aplique de forma exclusiva a los trabajadores del muelle del Callao; fue el primer y gran paso para lograr las 8 horas a nivel nacional, que años más adelante el presidente Jose Pardo y Barreda; debido a la gran presión

internacional y de los mismos trabajadores peruanos; ordenó se establezca este beneficio y otros a nivel nacional, los cuales se encuentran regulados en la normativa peruana y supervisada por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) en todo el territorio Peruano.

Empero; estos cambios obtenidos solo se han enfocado con mayor énfasis a las personas que no cuenten con ninguna discapacidad para desenvolverse en el trabajo, pero se ha dejado de lado o no tomando en cuenta a las personas que presentan alguna discapacidad (PCD).

De acuerdo con Quintana y Rosas (2020), se concluye que se ha dejado totalmente desamparado y desprotegido a esta gran población peruana frente al empleador; es decir no se ha reguló de forma idónea o en el peor de los caso no existe una ley en específica para que este tipo de persona, viéndose afectada su desarrollo personal de estas personas, sumado a esto la visión errónea que se tiene de ellos, en concordancia con Vidal y Cornejo (2022), se infiere que actualmente se mantiene una visión hacia las PCD como seres que no han terminado de desarrollar o madurar (visión médica - rehabilitadora); y que estos solo deben velar por tratar de curarse, con la finalidad de poder adaptarse o adecuarse a la sociedad peruana, lo cual se ve evidenciado en las grandes barreras estructurales, sociales y actitudinales.

Estas barreras que obstaculizan el normal desarrollo de las PCD en el ámbito laboral y sobretodo personal, se vieron mucho más acrecentadas de forma exponencial con la pandemia del COVID-19, este virus que afectó a todo el mundo, incluido el territorio peruano, empezó con el decreto que dio el estado peruano el 15 de marzo del 2020 (decreto de urgencia N° 026 - 2020) a través del presidente Martín Vizcarra; se decretaron una serie de medidas de seguridad por salvaguardar la salud pública de todos los ciudadanos peruanos, estos cambios afectaron de alguna forma directa o indirecta la

situación laboral de muchos ciudadanos peruanos, de acuerdo a Gamero y Perez (2020), la situación ya iba mal desde tiempo atrás y necesitaba de forma urgente una reforma, y en el caso de las PCD la situación era mucho más incierta, debido que ya desde antes del COVID-19, estos se enfrentaban con muchos obstáculos por la sociedad misma, con estos nuevos cambios la situación sería mucho más complicada para ellos, sin embargo, esta situación nueva hizo que la sociedad pueda adaptarse y generar nuevas ideas para poder continuar con la vida normal; y esto se logró gracias a los nuevos cambios tecnológicos e informáticos; de acuerdo a Berrios (2020), estos tomaron un papel protagónico para este periodo y nuestros días, debido a que hemos podido adecuarnos a esta nueva realidad en los diversos aspectos de la vida (laboral, educativo y social).

De acuerdo a expertos que analizaron esta situación de las PCD y su relación con el aspecto laboral, se aplicó una serie de investigaciones para ver de qué forma se podría superar esta situación, entre ellos Del Campo (2016), hace mención que América Latina ha presentado una iniciativa llamada Pacto Productividad de Colombia, que busca generar alianzas entre el sector público y privado con el fin de lograr la inserción de PCD al mundo laboral de la mano con el uso de los medios tecnológicos, mediante la modalidad del teletrabajo. En su investigación recopila entrevistas de trabajadores discapacitados que han laborado en la modalidad del teletrabajo, presentándonos los positivos y negativos de esta modalidad de trabajo; teniendo una gran aceptación, a la vez recomienda que esta modalidad se debe de aplicar de forma mixta o combinada; es decir unos días de forma presencial y otros en modalidad de teletrabajo; de esta forma el trabajador no perdería el contacto social con sus compañeros.

Para Morales (2021), la sociedad tuvo que aceptar la virtualidad en los diversos ámbitos, pero sobre todo en los centros laborales y de esta forma reactivar el mercado laboral, facilitando que muchos trabajadores vuelvan a

laborar y puedan realizar sus actividades que antes lo realizaban en su mismo centro de labores, ahora lo puedan realizar desde la comodidad de su casa; este cambio hizo que los trabajadores volteen a ver entre comillas a una nueva modalidad de trabajo, la cual era el teletrabajo (modalidad que ya existía desde año 2013, cuando fue otorgada por el Presidente Ollanta Humala Tasso), la sociedad hecho su mirada a ver esta norma que nunca se imaginaron que podrían utilizarla ni en película de ciencia ficción, pero resultó ser como una salida para poder trabajar y solventar sus gastos personales y de su familia misma.

Según Chuco, Alvarez, Chavez y Cuba (2021) también surgió la idea del trabajo remoto, la cual se diferencia del teletrabajo (porque está no se encuentra regulada y el trabajador debe obtener los medios necesarios para que pueda desarrollar sus actividades), esta modalidad de trabajo remoto surgió por el estado de emergencia.

La importancia del trabajo de investigación radica debido a que según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017), en el Perú se tiene 3 209 261 personas que presentan alguna discapacidad y de este dato se desprende que sólo 2 de cada 10 personas discapacitadas participan o intervienen de forma activa en el mercado laboral peruano; de acuerdo a Hernandez (2015), entre los principales obstáculos o dificultades, que hicieron mención las PCD, son las barreras estructurales (centros de laborales no adecuados), sociales (una visión retrógrada de la sociedad hacia ellos, como ser humanos que no terminaron de desarrollarse), políticas y actitudinales que la misma sociedad peruana presenta, y que impiden el normal desenvolvimiento y desarrollo de este tipo de personas.

De otro lado, se tiene como problema general, ¿De qué manera el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973 son atendidas por el distrito del Callao 2022?. Así mismo, de

dicho problema general, surgieron problemas específicos, los cuales son: (1) ¿Cómo la defensoría del Pueblo incide a favor de la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad de la ley N° 29973 en el distrito del Callao 2022?; (2) ¿De qué forma el CONADIS fiscaliza el distrito del Callao para que ejerza acciones a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973?

Surgiendo como objetivo general de la presente investigación: Determinar de qué forma el derecho al trabajo y la adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad en la Ley N° 29973 son atendidas por el distrito del Callao 2022. Del cual también se consideró los siguientes objetivos específicos: (1) Describir como la Defensoría del Pueblo incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, por el distrito del Callao 2022.; (2) Identificar cómo CONADIS fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la Ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.

Según Álvarez (2020), la justificación de realizar una investigación es debido a la necesidad de analizar un problema que presenta la sociedad y poder estudiarla, para poder presentar soluciones o recomendaciones ante la situación estudiada. Estas justificaciones pueden ser: teórica, práctica y metodológica.

En ese sentido la justificación teórica, parte en establecer la necesidad de determinar los parámetros o requisitos que se necesita para amparar el derecho laboral de las personas con discapacidad por medio de la aplicación del teletrabajo; así como determinar las semejanzas y diferencias que tienen las legislaciones para las personas con discapacidad en la ley uruguaya, argentina y norteamericana, con la finalidad de establecer de que estas

legislaciones mencionadas sirvan como base o precedente en nuestra legislación nacional de las personas con discapacidad N° 2993.

Como justificación metodológica, es debido a que para la presente investigación se ha realizado una exhaustiva revisión literaria (libros, tesis nacionales e internacionales, artículos científicos, revistas de derecho, páginas web); con la finalidad de poder cumplir con el objetivo de brindar solución al problema planteado en la investigación. A nivel práctico; diremos que los resultados que se obtengan de esta investigación podrá contribuir de forma positiva en la sociedad y generaciones futuras, debido a que se debe modificar la modalidad contractual de trabajo de las personas con discapacidad, con el fin de lograr su inclusión en el mercado laboral.

En ese sentido se formuló como supuesto general: El derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, no son atendidas por el distrito del Callao 2022; asimismo se consideraron los siguientes supuestos específicos: (1) La Defensoría del Pueblo, no incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, por el distrito del Callao 2022, (2) El CONADIS, no fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, las cuales sean brindadas por el distrito del Callao 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Después de haber redactado la realidad problemática y plantear preguntas y objetivos se describen los Antecedentes internacionales y nacionales, como antecedentes Internacionales se tiene a Granizo (2016), en su tesis “Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso - sentencias de acción de protección”; tuvo como objetivo identificar los criterios que tienen los jueces para resolver juicios en los cuales se haya vulnerado los derechos laborales de las personas con discapacidad. Se obtuvo como resultado que los jueces no tienen un criterio uniforme o base para tutelar los derechos laborales de las personas con discapacidad en relación con las normas constitucionales y tratados internacionales.

Así también, Camacho (2017), en su tesis “Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L.”, buscaba analizar si la normativa costarricense que ampara los derechos de las personas con discapacidad se aplicaba de forma correcta, por medio del estudio del caso de la Cooperativa autogestionaria. Se concluye que Costa Rica, muy a pesar de haber realizado esfuerzos en promulgar normas que protejan a las personas con discapacidad; la discriminación y falta de igualdad de oportunidades aún persiste; por tal motivo recomienda realizar proyectos concretos como el de la cooperativa que incluya a las personas con discapacidad en su centro de labores.

Por otro lado, Jimenez (2016), en su tesis para el grado de maestría en derecho, titulado “Análisis del cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad, en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja, periodo 2012”; tiene como objetivo realizar un análisis crítico de las situaciones laborales y políticas públicas existentes en materia laboral de las personas que presentan alguna discapacidad. Concluyendo que la falta de conocimiento y difusión de las políticas públicas y leyes para las personas con discapacidad

produce en mayor porcentaje que se vulnera el derecho a la igualdad de condiciones e inclusión social.

Del mismo modo, Gaona y Jumbo (2015), en su tesis “El teletrabajo como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad y su impacto en la reducción de costos”. Plantea como objetivo primordial poder analizar el contexto de desenvolvimiento de las personas con discapacidad y su inclusión en el aspecto laboral. Presenta como objetivo demostrar que el teletrabajo es una herramienta digital para la inclusión laboral y un medio para el ahorro en modificaciones estructurales del centro laboral. A forma de conclusión, se indicó que en las encuestas realizadas, se pudo determinar que gran parte de población ecuatoriana conoce el término teletrabajo, y es de gran interés por parte de la PCD, ya que esta sería de gran ayuda para una mayor inclusión laboral.

Por último, Zambrano (2021), en su tesis presentada para lograr la maestría en derecho empresarial, bajo el título “Teletrabajo - ¿mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?. Plantea como objetivo principal establecer si el teletrabajo es un mecanismo idóneo para la inserción de personas con discapacidad en la esfera laboral; teniendo como conclusión principal que el teletrabajo es una herramienta que tiene grandes ventajas por su autonomía, flexibilidad y libertad de desplazamiento, que en caso se apliquen de forma adecuada se tendría resultados muy beneficiosos en la reducción del desempleo de personas con discapacidad; principalmente en zonas alejadas o rurales del país.

Se plantea como Antecedentes nacionales, se tiene a Macedo (2019), en su tesis “El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017”; propone como objetivo principal analizar como el derecho al trabajo y las aplicación de las políticas de inclusión influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Distrital de Shannao -2017.



Concluye que las políticas y campañas de inclusión para las personas con discapacidad no se han aplicado de forma correcta; debido a que no se ha logrado el resultado esperado.

Así mismo, Bolaños (2015), en su tesis “El derecho laboral y las personas con discapacidades en el Perú: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su reglamento”, presenta como finalidad analizar de qué forma la implementación de esta ley y su reglamento influye de forma positiva o negativa en la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral; empero se concluye que muy a pesar de ser una buena propuesta y aplicación legislativa; los entes encargados de aplicar o velar por la correcta aplicación de esta, no realizan sus funciones de forma adecuada; por lo tanto no se está obteniendo los resultados esperados.

Así también, Vega (2021), en su tesis, “Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo y las personas con discapacidad (PCD) y su influencia en el principio de igualdad de oportunidades, regulado en la ley N° 29973. Se concluye que las personas con discapacidad no pueden acceder a los puestos de trabajo; específicamente por los perjuicios y el grado de discriminación que presentan los empleadores hacia ellos; lo cual llaman una desigualdad injustificada.

Del mismo modo, Lucana (2021), en su tesis “La problemática de los derechos laborales de los trabajadores de la Microempresa en el Perú, a la luz del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, el Convenio 111 de la OIT y la Constitución Política del Perú”. Plantea como objetivo analizar cómo el régimen laboral especial de la microempresa es discriminatorio hacia las personas con discapacidad frente al régimen laboral general o común; concluyendo que si existe una discriminación clara y evidente hacia la igualdad de la microempresa y el regimen general; debido que en la primera se suprime

ciertos derechos, que en el regimn regular si se reconoce hacia las personas con discapacidad.

Por su parte, Bustamante (2021), en su tesis titulada “Teletrabajo para fomentar la inserción laboral de familiares que se encuentran al cuidado de PCDS en La Libertad, 2021”. Presenta como principal objetivo determinar y explicar que el teletrabajo aumenta la inserción de familiares, que están al cuidado o protección de las PCDS en La Libertad, 2021. Se concluyó que es el teletrabajo, una correcta herramienta porque, es flexible en el horario laboral; por tal motivo se considera un mecanismo de inserción laboral de los familiares al cuidado de PCDS; además está generará ingresos económicos extras para poder satisfacer sus necesidades básicas y lograr su desarrollo pleno en el ámbito laboral.

Con respecto a las bases teóricas relacionadas al trabajo de investigación, tenemos a la Teoría de la prescindencia o tradicional que en concordancia con Santana y Barbosa (2019), se considera que la discapacidad se debe a factores religiosos, es decir la sociedad considera que este tipo de personas eran innecesarias en la población, debido que no aportan nada a la sociedad y su sola presencia es un mensaje del diablo o es producto de la furia y enojo de los dioses. Por tal razón, esta teoría defiende la postura de prescindir de este tipo de personas y no permitir su inclusión en la sociedad y vida laboral, es decir eran considerados como sujetos inútiles para la sociedad.

Esta teoría fue muy aplicada en la antigüedad, un claro ejemplo es Grecia en el cual se le quitaba la vida a los recién nacidos por el simple hecho de no haber nacido en óptimas condiciones de salud, debido que consideraban que solo serían una carga para la familia y la sociedad. Luego, tenemos que en la edad media este tipo de personas, era marginadas y englobadas en el sector de pobres; esta conducta se vio reforzada por la misma iglesia, por que ellos defendían la postura que las personas con discapacidad eran sinónimos de maleficios o castigos de Dios. Esta teoría tan antigua y desfasada para la actualidad; sin embargo en la actualidad aún queda ciertos rezagados que se

tienen de este tipo de posturas.

Luego, se empezó a emplear la Teoría rehabilitadora, que de acuerdo a Peña, Calvo y Gómez (2020); se argumenta que las personas con discapacidad (PCD), ya no son sinónimo de castigo de Dios, sino que problema se debe a un déficit o problema de la persona misma, pero esto no significa que sean inútiles; debido que si la persona puede eliminar o superar esta discapacidad ya sea física, mental o psicológica; puede incorporarse a la sociedad. Esta teoría fue la gestora de los primeros pasos para revalorizar y positivar los derechos de las personas con discapacidad.

Esta teoría, argumenta que si se permite la inclusión de las personas con discapacidad (PCD), pero siempre y cuando este tipo de personas pueda superar este problema o déficit para posteriormente incorporarse a la población estándar o neutral (sin discapacidad).

Actualmente tenemos la Teoría social, y en conformidad con Tagle (2016); esta postura postula que toda persona con discapacidad (PCD) no es resultado de un problema o déficit de la persona misma; sino que este problema debe a la sociedad misma, por la serie de barreras u obstáculos que presentan hacia este tipo de personas, debido a que la sociedad no incluye o considera a las personas con discapacidad, dentro de su política. Este tipo de teoría para algunos autores como Lopez (2019), menciona que es considerado el antónimo u el opuesto de la teoría rehabilitadora, debido que el problema ya no es el individuo sino es la sociedad, por su carácter opresor y discriminador por no estar facultada o preparada para brindar los servicios básicos de forma idónea para todo tipo de personas y solo enfocarse en las personas que no presentan discapacidades físicas, mentales u de otro tipo.

Esta teoría es la que se aplica actualmente debido a que defiende la dignidad e igualdad de todos los seres humanos sin importar su diferencias que puedan

presentar; por lo tanto también es la teoría que argumentamos con el presente proyecto de tesis.

De acuerdo a los enfoques conceptuales, se tiene la primera categoría, “derecho al trabajo”, donde el autor Ferro (2019), menciona que el derecho al trabajo es un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales; es decir la relación entre el trabajador y el empleador. Es decir, el derecho al trabajo es un conjunto sistemático y ordenado de normas brindadas por el estado, que busca el equilibrio justo y equitativo en las relaciones laborales (empleador y trabajador), tanto en el ámbito público y privado.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha ratificado el convenio 111, en el cual los países participantes se comprometen y están en la obligación de buscar políticas que ayuden a erradicar la discriminación en el empleo, poniendo especial énfasis en que los centros de labores deben tener una adecuada infraestructura para que las PCD, puedan trabajar.

En nuestro ordenamiento jurídico peruano, el derecho al trabajo se encuentra regulado en dos bloques: los del sector público que se encuentran regulados por el decreto legislativo N° 276 (2018), en la cual se hace mención de la carrera administrativa y de las remuneraciones en el sector público; por otro lado tenemos al sector privado que se encuentra regulado por el Decreto legislativo N° 728, en el cual se hace mención de los derechos y obligaciones del trabajador peruano; sin embargo hay relaciones laborales excepcionales como: régimen laboral agrario, agroexportador y agroindustrial, que tiene una regulación especial y trato diferenciado a comparación del sector público y privado.

De acuerdo a Bayón (2019), en las relaciones laborales tanto públicas como privadas entre el empleador y trabajador, estos últimos se encuentran en una situación de desventaja, por tal motivo el derecho al trabajo busca proteger los siguientes bienes jurídicos, (1) la igualdad, por que se busca compensar ese

desequilibrio que existe entre el empleador y trabajador. Esto es mediante el sentido protector que presenta el derecho al trabajo, en el cual busca mermar la desigualdad de la relación laboral y proteger al trabajador, a lo que otros autores también la conocen como desigualdad compensatoria o desigualdad vertical, (2) la dignidad de la persona humana, debido que la dignidad humana es un derecho inherente de toda persona; que significa tener condiciones mínimas de existencia y esto se puede lograr con poseer un trabajo digno o decente. Y por último, se protege (3) la libertad, este punto se entrelaza con la dignamente, debido que el trabajador por la necesidad que pueda tener, pueda caer en el abuso de poder del empleador y es aquí donde el derecho al trabajo, facultad al trabajador de ser libre de elegir un trabajo digno según sus expectativas o capacidades.

Los derechos laborales son de vital importancia tanto para el ámbito nacional e internacional, por tal motivo la OIT ha implementado una serie de convenios, entre el más resaltante o importante con respecto a PCD,s el convenio 111, el cual busca la eliminación de la discriminación y desigualdades que pueda existir entre empleador y trabajador (sin importar sexo, religión, color, religión, opinion politica, entre otros). Hasta el momento son 175 países que ya ratificaron este convenio, pero aún hay 13 países que no lo ratifican, entre ellos están: Japón, Malasia, Omán y otros países asiáticos.

Los mecanismos formales para hacer valer los derechos laborales en nuestro ordenamiento jurídico peruano, es la vía judicial, la cual está regulada por la ley Procesal de trabajo N° 26636, en la cual se hace mención que los entes competentes para este tipo de tramites son: las salas laborales, los juzgados de trabajo y los juzgados de paz letrado (siempre y cuando la pretensión sea menor a las 10 URP).

Es de vital importancia hacer mención que se entiende por derecho al trabajo; por eso haremos mención al autor Adolfo (2015), el cual concluye que el derecho al trabajo es un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones

laborales; es decir la relación entre el trabajador y el empleador. Actualmente el derecho al trabajo se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú (1993), específicamente en los artículos 22 al 29; en el cual se menciona que los trabajadores tienen derechos y el empleador debe respetarlos; así como también se hace mención de los principios que norman las relaciones laborales de estos. Sin embargo, aparte de la constitución política del Perú; de acuerdo al Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2020), se menciona que no existe una normativa general de derechos laborales, sino muy por el contrario tenemos un gran caudal de normas que regulan las relaciones laborales, estas se diferencian de acuerdo al sector económico que se dedica: (1) Contrato laboral general: Decreto Supremo N° 002-97-TR / Decreto Supremo N° 003-97-TR - Este es el régimen común y más utilizado por todos los trabajadores y empleadores, (2) Régimen laboral del Sector agrario: Ley N° 31087, (3) Régimen laboral de construcción civil: Decreto legislativo N° 727 / Decreto legislativo N° 1187 / entre otros, (4) Régimen laboral portuario: Ley N° 27866, (5) Régimen laboral del trabajador pesquero: Ley N° 27177 / Ley N° 30636, (6) Régimen laboral del trabajador minero: Decreto supremo N° 031-89-TR / Decreto supremo N° 030-89-TR / Ley N° 25009 / entre otros.

Estas son unas de las pocas normas que se pueden mencionar que regulan el derecho laboral; y que regula las relaciones laborales entre trabajador y empleador; debido que de acuerdo al Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2020), se tiene un compendio de normas laborales; la cual nunca terminaremos de hacer mención.

Esta actividad de protección de los derechos laborales, está a cargo principalmente a cargo de SUNAFIL, empero también tenemos otras instituciones que intervienen en la correcta protección de los derechos laborales de todos los trabajadores peruanos; estos son: Surgiendo así, la subcategoría de la defensoría del pueblo, actualmente regulado por la ley N° 26520, la cual en su primer artículo hace mención que la principal función del defensor del pueblo es velar, proteger

los derechos constitucionales y fundamentales de toda persona; así como también supervisa el correcto funcionamiento de los deberes de la administración pública.

Por otro lado en concordancia con Gamarra (2017), hacen mención que surge el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), desde su creación del año 1999, hasta la actualidad, esta entidad del estado se ha caracterizado por velar y por proteger los derechos de las personas con alguna discapacidad (física, mental u otra); su función primordial es fiscalizar, supervisar, monitorear y evaluar planes que fomenten la inclusión plena y completa de las personas con discapacidad en la sociedad y sobre todo en el mercado laboral.

Por otro lado tenemos, a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (organización conformada por civiles), que trabajan y velan por la protección de los derechos humanos en el Perú, en el último informe presentado observaron que el estado peruano no desarrolla campañas para la eliminación de estas barreras de desigualdades, sumado a esto que la exclusión del sistema educativo de las personas con discapacidad en el Perú alcanza un porcentaje de 82%, lo cual es alarmante y muy preocupante. De acuerdo a Galvan y Perez (2020), se infiere que en el ámbito laboral se pudo observar que en tiempos de pandemia, se incluyó en las personas con factores de riesgo a las PCD, ante lo cual se les afectó su derecho al trabajo y su inserción al mercado laboral. Por tal motivo, promocionan y fomentan campañas, como por ejemplo: #tambiensontusderechos#cambiemoselchip que buscan divulgar los derechos humanos, sobre todo superar ya a plenitud los abusos y actos de corrupción que se dieron durante la cuarentena.

De acuerdo a los enfoques conceptuales, se tiene la segunda categoría: Adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad en la ley N° 29973. Empezando por el teletrabajo la cual en concordancia con la ley del teletrabajo y

su reglamento N° 30036, se infiere que es aquella actividad que realiza el trabajador desde cualquier parte del territorio, con ayuda o por medio de medios tecnológicos o informáticos (proporcionados por el empleador), la se diferencia del trabajo remoto. A la vez también se hace mención de acuerdo a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, se infiere que son aquellos sujetos de derecho que presentan una o más dificultades para insertarse a la sociedad por los factores sociales y no por ellos.

Silva y Pavon (2022). El teletrabajo es una actividad laboral que se desarrolla de manera remota, asimismo, se le conoce como “ Trabajo a distancia”. Sus dos principales características son : primero; el trabajo se lleve en otro lugar diferente al predeterminado y segundo; debe contar con las TICS y la telecomunicación.

Las ventajas del teletrabajo, para el trabajador son: (1) Ahorro en transporte y movilidad, (2) Flexibilidad de horario laboral, (3) Posibilidad de autoempleo y (4) La posibilidad de trabajar y generar ingresos. Asimismo, para las empresas se tiene: (1) Pérdida de identidad y pertenencia de los trabajadores al ámbito laboral, (2) Menos control sobre la productividad y del cumplimiento de la jornada laboral, (3) Cambios en la cultura y las formas de organización laboral y (4) Aumento del gasto en equipamiento y servicios para los teletrabajadores.

Entre los principales beneficios o ventajas que presente el uso de teletrabajo en los centros laborales, de acuerdo a Carrasco (2021), el principal beneficio es que los niveles de estrés que pueden tener los trabajadores por el solo hecho de desplazarse desde sus hogares al centro de labores, por el mismo trafico de Lima y Callao, va ser mucho menor a comparación de trabajadores que si se desplazan.

Este punto es mucho más resaltante para PCD, debido a que por la paupérrima infraestructura de los centros laborales y de la sociedad misma, para ellos es mucho más estresante poder acudir a su centro de labores. Además esto puede ser un ahorro de gastos extras para el empleador, debido a que ya no tendrá que acoplar o adaptar espacios para que el trabajador con alguna discapacidad pueda



realizar sus actividades asignadas.

Sin embargo, el teletrabajo una modalidad ya existente en nuestra legislación peruana, suele confundirse mucho con el trabajo remoto, esta modalidad que surgió por el estado de emergencia de Pandemia del COVID-19; pero cuál es la diferencia entre estas dos modalidades de trabajo; para eso tomaremos en cuenta a Chuco, Álvarez, Chávez y Cuba (2020); que nos hace mención que el teletrabajo ya se encuentra regulada en nuestro ordenamiento legal, y es aquí donde debe hacer un previo acuerdo entre empleador y trabajador acerca de los medios tecnológicos que usara o empezara el trabajador; pero en cambio el trabajo remoto por ser una medida de emergencia o excepcional el trabajador mismo debe velar por conseguir los medios necesarios para poder continuar con sus funciones.

Según Cisco. A (2015). Los elementos del teletrabajo son. (1) Mantener conectados a los trabajadores .- Para que el teletrabajo se cumpla, los colaboradores necesitan las herramientas necesarias, es por ello que las mayorías de empresas optan por brindar a sus trabajadores las herramientas necesarias para una mejor productividad, (2) Implementar herramientas para el teletrabajo .- Para que los trabajadores puedan desarrollar, visualizar y aportar nuevas ideas estos necesitan que se les implementen los programas de las empresas para que puedan tener una mejor productividad, (3) Invertir en plataformas de video .- Las empresas optan por brindar programas de videos en vivo para los trabajadores ya que con ello pueden interactuar con su presencia en tiempo real, (4) Desarrollar un espacio digital seguro y confiable .- Los negocios hoy en día van de la mano con el uso de redes sociales, es por ello que las empresas optan por tener un espacio digital seguro y confiable para sus trabajadores, (5) Seguridad de los datos.- El teletrabajo tiene que contar con protección de seguridad para los programas que utilizan los trabajadores y autenticidad.

Respecto a Roldan (2017) . El Contrato de trabajo es el acuerdo entre el trabajador y el empleador, comprometiéndose el trabajador en cumplir con las tareas preestablecidas indicadas por el empleador, a cambio de una remuneración; Asimismo, se derivan derechos y deberes de ambas partes; sin embargo se debe de considerar que las actividades que realice el trabajador debe ser legales, es decir no pueden ir en contra de las normativa peruana; lo que en el derecho se llama regirse por el principio de legalidad.

Para Kiligann (2019) los elementos esenciales del contrato de trabajo son: (1) La prestación de personal de servicio: Es la obligación que tiene el trabajador hacia el empleador de prestar sus servicios de forma directa y personal por el mismo, el cual no está permitido que la actividad sea delegada a un tercero, (2) La subordinación y la dependencia: Es el vínculo vertical que tiene el empleador con el trabajador en su relación laboral, el cual le da facultades al empleador de fiscalizar, dirigir y sancionar al trabajador cuando éste lo vea conveniente, gracias a este elemento es donde podemos diferenciar al contrato de trabajo con el contrato de locación de servicios en donde la labor es independiente, (3) La remuneración: Es la aportación que el trabajador recibe por parte del empleador , gracias a los servicios prestados y a la puesta de disposición de su fuerza de trabajo, asimismo, decimos que la remuneración es el elemento esencial del contrato de trabajo.

Los derechos laborales de las personas con discapacidad son los mismos que un persona que no presenta discapacidad alguna; empero, esto no se ve reflejado en la práctica, muy a pesar de que nuestra constitución Política del Perú (1993) en el artículo 2, se haga mención que todo tenemos derecho a la igualdad de oportunidades, esta se ve truncada u obstaculizada por la sociedad y políticas mismas del estado peruano, que se ven reflejados en una sociedad no adecuada para este tipo de personas (desde las instituciones del estado, hasta las privadas).

Por tal motivo el ministerio de Trabajo y promoción del empleo (MTPE), en pro de

los derechos laborales de las personas con discapacidad ha fomentado una dos puntos muy importantes, que actualmente forman parte de nuestra normativa peruana que rige a todas las entidades públicas y privadas, de las cuales deben de velar por cumplir, entre ellas tenemos: (a) cuota de empleo (en caso de ser más 50 trabajadores, el 3% debe ser PCD en entidades privadas y 5% en el caso de entidades públicas), (b) también se hace mención de los ajustes razonables (hace mención que el empleador debería realizar modificaciones necesarias y adecuadas para que la PCD pueda ver garantizada su derecho al trabajo) y © también busca fomentar las famosas empresas promocionales, en las cuales no solo se exige que cumpla con la cuota de empleo, sino que que el 80% de los trabajadores con discapacidad realicen actividades directamente relacionado con el objeto de la empresa con la finalidad de promover la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

En el caso de la legislación comparada; tenemos a la Ley N° 18.651 de la república de Uruguay, la cual en el artículo 1 y 2 hace mención de la persona con discapacidad, como aquel sujeto que presenta y del sistema de protección que debe tener el estado uruguayo a favor de este tipo de personas en el ámbito educativo, laboral y de salud. Así como también el artículo 60 de la presente ley se hace mención igual que la ley peruana N° 29973; que los empleadores deben tomar las medidas pertinentes en adecuación del centro de labores para que el trabajador con discapacidad pueda realizar sus actividades con normalidad. Pero, tiene el artículo 61, el cual hace mención que los trabajadores que tengan algún hijo o hija que presente alguna discapacidad, ya sea física, sensorial o intelectual; puede solicitar a su empleador una licencia extraordinaria por seis meses (muy aparte de licencia de maternidad o paternidad) , sin embargo esta será sin goce de haber; con la finalidad de que pueda cuidar o velar por este sujeto.

Por otro lado tenemos, a la ley N° 22.431 - Sistema de de protección integral de los discapacitados; del país de Argentina; la cual hace mención en su artículo número 2 que toda persona con discapacidad es aquel sujeto que presente de

forma prolongada o permanente una alteración física o mental que en relación a su edad y medio implique una desventaja para su integración familiar, social, educativa y laboral. A la vez se hace mención en el artículo 8, que las entidades del estado debe tener como mínimo un 4% de personas con discapacidad contratadas, algo parecido con la cuota ideal de personal con discapacidad que exige la Ley N° 29973 (peruana: 3% sector privado y 5% sector público). Por otro lado, tenemos el artículo 12 de la presente ley que nos hace mención que el Ministerio de Trabajo promueve, pero no coacciona para que los empleadores puedan contratar personas con discapacidad pero mediante el régimen de trabajo en domicilio.

Por último haremos mención a la legislación de uno de los países potencia y más avanzados del mundo: Estados Unidos de Norteamérica y como velan por los derechos laborales de las personas con discapacidad en los ámbitos educativos, de salud y de trabajo. Lleva de nombre Ley de personas con discapacidades (siglas en ADA: American with Disabilities Act); en esta acta norteamericana se hace mención que los norteamericanos que presenten alguna discapacidad al igual que nuestra legislación peruana; el empleador también deberá realizar una adaptación razonable para que el trabajador con discapacidad pueda realizar sus actividades; sin embargo también se hace mención que el empleador tiene la facultad de poder establecer políticas y licencias especiales para el trabajador que presente alguna discapacidad; muy a parte de las licencias que otorga la legislación laboral. A la vez se hace mención que estos cambios de adaptabilidad a favor del trabajador con discapacidad, debe ser accesible; es decir estos no deben ser difíciles de realizarse por el empleador a la vez no debe generar un gasto excesivo.

### **III. METODOLOGÍA**

En este apartado, se buscó precisar bajo qué metodología se basó la presente investigación

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación:**

El Tipo de investigación, es Básica, de acuerdo con Escudero (2017), por que lo primero a realizar es conocer un problema que se presenta en la sociedad y evaluar las posibles causas o factores para que esta situación esté presente en el país. Es decir, el objetivo es adquirir nuevos conocimientos acerca del tema o problema planteado.y de esta manera poder plantear posibles soluciones que ayuden o fomenten la solución.

### **Diseño de investigación**

Con respecto al diseño de la investigación, es no experimental, en concordancia con Gomez. (2019), por que no se va experimental, ni manipular las variables del presente tema de investigación; sino por el contrario solo se va observar y analizar las interacción de estas variables en estado normal.

El enfoque de investigación en la tesis es cualitativo; según Portilla M. (2014), refiere, que es cualitativo por qué se trata de formar un conocimiento sobre un problema social, por que no se trabaja con valores numéricos, y fundamentalmente trata de comprender e interpretar un problema (factores, barreras u obstáculos).

### **3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

Las categorías y subcategorías coexistieron apriorísticas, ya que, se fabricaron previo a la recopilación de datos y brotaron desde la indagación en el desarrollo de la presente investigación.

Según Cisterna F. (2015), son aquellas categorías y subcategorías que fueron obtenidas previo o antes de la recopilación de datos, lo cual lo diferencia de las categorías y subcategorías emergentes.

#### **Categoría 1: Derecho al trabajo**

##### **Subcategorías:**

- Defensoría del pueblo

- Fiscalización de CONADIS

**Categoría 2: Adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad en la ley N° 29973.**

**Subcategorías:**

- Teletrabajo
- Personas con discapacidad (PCD)

A continuación, se detallo cada uno de los ítems de la presente investigación contenidas en la Matriz de categorización apriorística.

**Tabla 1**

**Categorías y Subcategorías**

<b>Categoría</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Subcategorías</b>
Derecho al trabajo	<p>En concordancia con Adolfo (2015), se concluye que el derecho al trabajo es un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales; es decir la relación entre el trabajador y el empleador.</p> <p>En síntesis diremos que el derecho al trabajo es un conjunto sistemático de normas dadas por el estado, que busca el equilibrio justo en las relaciones laborales, tanto en el ámbito público y privado.</p>	Defensoría del Pueblo
		Fiscalización de CONADIS
teletrabajo de las personas con discapacidad en la ley N° 29973.	<p>En la actualidad de acuerdo a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, se infiere que son aquellos sujetos de derecho que presentan una o más dificultades para insertarse a la sociedad por los factores sociales y no por ellos.</p> <p>Silva y Pavon (2022). El teletrabajo es una actividad laboral que se desarrolla de manera remota, asimismo, se le conoce como “ Trabajo a</p>	

	<p>distancia”. Sus dos principales características son : primero; el trabajo se lleve en otro lugar diferente al predeterminado y segundo; debe contar con las TICS y la telecomunicación.</p> <p>En concordancia con la ley del teletrabajo y su reglamento N° 30036, se infiere que es aquella actividad que realiza el trabajador desde cualquier parte del territorio, con ayuda o por medio de medios tecnológicos o informáticos (proporcionados por el empleador), la se diferencia del trabajo remoto.</p>	
--	--	--

### **3.3. Escenario de estudio**

El escenario de estudio hace referencia el lugar o el contexto en el cual se va realizar la presente investigación; en nuestro caso la investigación será realizada en la Municipalidad de la Provincia constitucional del Callao, y Ventanilla; así como también en el estudio jurídico Abogados Chávez Asociados.

Respecto a Gallardo (2018) hace referencia que es el lugar en el cual se va realizar la investigación, es decir el lugar en cual se va trabajar con los participantes y se hará uso de los recursos disponibles para la elaboración del proyecto.

### **3.4. Participantes**

De acuerdo a Condori (2021), son aquellas personas que conocen del tema o tienen cierto grado de especialidad en este tipo de problemas, obtenidos de forma empírica o teórica. Son sujetos que participaron de forma voluntaria para poder dar posibles soluciones a este problema que afecta a las personas con discapacidad.

Se consideró como participantes a seis (06) abogados que laboran para la Municipalidad del Callao, Municipalidad de Ventanilla y un estudio jurídico

(Estudio de abogados Chávez asociados) que tienen su sede en el Callao, especialistas y expertos en la materia, involucrados en esta investigación. Elegidos por su especialidad en materia laboral y civil, que respondieron a través de la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista que fueron planteadas por el investigador.

**Tabla 2**

**Caracterización de participantes**

<b>N°</b>	<b>Sujeto</b>	<b>Género</b>	<b>Cargo</b>	<b>Entidad donde labora</b>
1	Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero	Masculino	Magíster en Derecho laboral	Municipalidad del Callao
2	Carlos Mendoza Clerque	Masculino	Magíster en Derecho Civil	Estudio de abogados Chavez asociados
3	Veronika Isabel Zevallos Villanueva	Femenino	Magíster en Derecho Laboral	Municipalidad de Ventanilla
4	Ever Cueva Caceres	Masculino	Abogado y Consejero Regional	Municipalidad del Callao
5	Flavia Lizandra Goche Nuñez	Femenino	Abogada	Estudio de abogados Chavez asociado
6	Jesús Eloy Barrientos Ruíz	Masculino	Abogado	Estudio de títulos Saneamiento y servicios S.A.C

**3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para Hernandez S. (2020), argumenta que esto es un proceso basado en la experiencia (empírico), que tiene como finalidad la recolección de datos y nos permita medir u obtener los datos necesarios para estudiar nuestro problema y



realidad problemática que se plasma en la presente investigación.

La técnica que se ha utilizado en la tesis es la entrevista y como instrumento la guía de entrevista.

Se aplicó la guía de entrevista de manera mixta; debido a que de los 6 abogados entrevistados; sólo dos accedieron que la entrevista sea presencial; por el otro lado los cuatro abogados entrevistados restantes solicitaron que la entrevista sea virtual; así como previamente se le envió las guías de entrevista para tener una idea de que tipo de preguntas iba recibir y estar preparado para responderlas, a los profesionales expertos en la materia de la temática de estudio.

De acuerdo con Arias J. (2020); la entrevista es una técnica que puede ser aplicada de forma presencial o virtual; y esta consiste en que el investigador prepara con anticipación las preguntas, previamente ya estructuradas y ordenadas; que posteriormente el investigador podrá revisar y obtener un resultado personalizado de cada entrevistado.

También, tenemos a Placencia M. (2016), que nos menciona acerca de la guía de entrevista, como aquel instrumento es aquel listado donde aparecerán las preguntas a realizar en la entrevista, mediante la cual se podrá obtener información individualizada de cada entrevistado.

### **Tabla 3**

#### **Validez de contenido de los instrumentos**

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (Guía de entrevista)</b>			
<b>Experto</b>	<b>Cargo</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Porcentaje</b>

Dra. Clara Isabel Namuche Cruzado	Docente universitaria	Dra. en Derecho	90%
Francis Luzbell Barrientos Walker	Abogada	Licenciada en Derecho	95%
Giuliana Gonzales Limaymanta	Abogada	Licenciada en Derecho	90%
PROMEDIO	90%		

### 3.6. Procedimiento

La presente investigación, tuvo su inicio con la identificación del problema; el cual surgió debido a que fuimos testigos de un grupo de ex-compañeros de colegios que presentan alguna discapacidad física; no eran incluidos al mercado laboral chalaco; y en el caso de los que participaban en el mercado laboral chalaco; les era muy costoso trasladarse desde sus hogares al centro de labores. Por tal motivo surgió la pregunta cómo: ¿De qué manera el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973 son atendidas por el distrito del Callao 2022?

En este estudio, al aplicar un enfoque cualitativo, no fue necesario emplear procedimientos estadísticos, por otro lado la técnica analítica la literatura que se utilizó para investigar el problema, con esto, se pudo llegar a la conclusión de establecer que el teletrabajo es un medio sociolaboral que permitiría la inclusión de las personas con discapacidad. Para posteriormente elegir nuestro instrumento la cual fue nuestra guía de entrevista, que posteriormente será aplicado a nuestros entrevistados.

### 3.7. Rigor científico

En concordancia con Erazo (2018), el rigor científico ayuda que nuestra investigación tenga el soporte y cumpla con los requisitos y estándares requeridos para ser un producto de investigación adecuado e idóneo. Es decir,

que la investigación tenga validez, confiabilidad y cumpla con los aspectos del regidor científico que debe cumplir todo trabajo de investigación.

Por tal motivo se ha recurrido a diversas fuentes bibliográficas, como la página web de LEGIS.PE, la cual tiene casaciones y leyes actualizadas de nuestro país; así como también he hecho uso de la biblioteca virtual que nos ofrece la Universidad César Vallejo y en algunos casos que era necesario poder recurrir a la ayuda de Google, pero el Google académico, así como también recurrir a los libros virtuales de las diversas bibliotecas virtuales que ofrece la red. Se han realizado citas textuales, tesis y diversas fuentes del derecho que ayudaron a que nuestra investigación sea examinada de forma adecuada.

La presente investigación cumplió con los patrones solicitados, Hernández et al. (2014) refirió que la confiabilidad trae consigo la grabación de datos, sesiones y por supuesto las entrevistas realizadas, entre otros, para poder analizar los aspectos variantes de sus observaciones y del diseño de la investigación. Por otro lado, también se cumplió con el patrón de credibilidad, la que tiene como base fundamental captar la respuesta del participante de manera completa y profunda, analizando todos los elementos que intervienen en la entrevista.

Como último patrón se ha cumplido con la confirmabilidad, la cual se explica como la búsqueda intensiva de los datos en su fuente y la explicación de la lógica para posteriormente interpretarla. Así mismo, los instrumentos de la guía de entrevista fueron validados por expertos en la materia.

### **3.8. Método de análisis de datos**

En el desarrollo de la investigación se ha aplicado diversas fuentes de datos según el método de recolección, además se ha analizado las variables las cuales han sido examinado en categorías y subcategorías, y nuestro método aplicado es el comparativo, en concordancia con Piovano (2017), se menciona que el método comparativo es donde el investigador va comparar diversas teorías que ahonden en la presente investigación y ayuden a resolver el problema planteado, para posteriormente poder investigar a profundidad, así

como también darle la utilidad idónea a nuestro informe.

### **3.9. Aspectos éticos**

Para Viera (2017); el trabajo de tesis analizado se ha hecho con los requerimientos necesarios y adecuados para ser un investigación idónea y que cumpla con los estándares solicitados por la universidad. Se ha tomado en cuenta el entorno problemático de las personas con discapacidad (PCD), que examina desde el ámbito general hasta los más específico posible; que dé origen a nuestra formulación de nuestra realidad problemática y que a la vez de paso a nuestra metodología y términos o conceptos por definir. En este estudio se ha trabajado con entrevistas; los cuales estaban informados y de forma voluntaria participaron en esta. A la vez es importante proteger los derechos de autor; por tal motivo se ha utilizado citas y referencias siguiendo las pautas adecuadas que nos indica el MANUAL APA edición 7.

Asimismo, se debe agregar que la Universidad César Vallejo, cuenta con el filtro de Turnitin, para verificar la originalidad de cada trabajo y cumplir con los requisitos mínimos solicitados por la universidad. Esto con la ayuda de las herramientas metodológicas adecuadas, para obtener resultados que sean de aporte a la solución de este problema en la sociedad y poder comprarla con nuestros objetivos (general y específicos).

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados

Tabla N° 04

<p><b>Objetivo General</b> Determinar de qué forma el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, son atendidas por el distrito del Callao 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> (1) Describir como la Defensoría del Pueblo incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad de la ley N° 29973, en el distrito del Callao 2022. (2) Identificar cómo CONADIS fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la Ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.</p>	
<p><b>Subcategoría:</b> Defensoría del Pueblo</p> <p><b>Indicadores:</b> Funcionalidad, Impulsor, facultad sancionadora</p>	
<p><b>Pregunta 1:</b> ¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo está abocada a la protección de los derechos laborales o están tomando alguna medida para reformar o derogar la presente ley N° 29973 a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?</p>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	No, la defensoría del pueblo protege los derechos fundamentales de la persona, así como supervisa el cumplimiento de la función estatal. Lo cual no le impide implementar derecho de protección a las personas con discapacidad (PCD), referentes a su actividad laboral y acceso a los entes de empleos sin discriminación y limitación alguna
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	De acuerdo a mi perspectiva, considero que sí; debido a que la defensoría del pueblo es la encargada de promover y proteger la aplicación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en los diversos ámbitos: educativos, de salud y sobre todo laboral.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	No, porque la defensoría del pueblo no es la encargada de fiscalizar los derechos laborales.
<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	La defensoría del pueblo, tiene como principal función velar por la protección de los derechos fundamentales mencionados en la constitución política del Perú; entre los cuales se incluye derecho a la igualdad y derecho laboral; sin embargo, no tiene la facultad de poder reformar o derogar alguna norma o legislación vigente.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	No se debe confundir las funciones de cada entidad estatal, en este caso la función de la Defensoría del pueblo es proteger los derechos constitucionales; mas no tiene la facultad legislativa; es decir no tiene la facultad de reformar o derogar normas o leyes; pero puede sugerir algún cambio.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Mi persona considera que si, ya que la defensoría del pueblo protege ante todo los derechos fundamentales de toda persona, en especial el derecho laboral para la inclusión de las personas con discapacidad.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 5**

<b>Pregunta 2: ¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo tutela eficazmente para salvaguardar los derechos de los trabajadores con discapacidad que resulten afectados por las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	Como parte de la inclusión social y el respeto de los derechos fundamentales sobre la calidad de vida y bienestar de las personas con discapacidad (PCD), considero que si
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	Considero que no tutela de forma correcta; debido a 2 factores muy importante; estos son: la falta de la facultad sancionadora ante el incumplimiento de faltas leves, graves o muy graves frente a los trabajadores y sobre todo para las personas discapacidad; y el otro factor es que las entidades no cuentan con un presupuesto adecuado para poder adecuar su entorno laboral y buscarla inclusión al 100% de todos sus trabajadores.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	Sí, la defensoría del pueblo es la encargada de proteger los derechos fundamentales como el derecho al trabajo de todas las personas incluyendo a las personas con discapacidad.
<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	Sí, tutela de forma eficaz; eso se puede apreciar en su página oficial; en la cual se adjuntan las diversas notas de prensa en las cuales pueden visualizarse los informes de sus fiscalizaciones que realizan a diversos centros y velar por los derechos fundamentales, entre ellos el de las personas con discapacidad.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	La defensoría del pueblo si tutela de forma eficaz los derechos constitucionales, entre ellos de los trabajadores, sin embargo, como no tiene la facultad de sancionar lo deriva con la entidad encargada de tal función; sin embargo cumple su rol como filtro y verificador de vulneraciones a los derechos fundamentales.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Mi persona considera que no cumple eficazmente con la protección del derecho al trabajo para personas con discapacidad ya que ellos no son el ente de fiscalización ni sancionador.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 6**

<b>Pregunta 3: ¿Cree usted que resulte idónea la idea de incorporar un inciso al artículo 86 de la ley general de personas discapacitadas Ley N° 29973, donde señale la facultad exclusiva de sancionar a la Defensoría del Pueblo para velar por la protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	No considero necesario, puesto que la autonomía y función de los defensores del pueblo o de la defensoría del pueblo, es prestar o brindar protección y garantía a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad (PCD).
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	Considero que no sería adecuado; debido a que ya contamos con SUNAFIL y CONADIS para realizar las funciones de fiscalización y sancionadora; y darle esa facultad a la defensoría del Pueblo, sería contraproducente debido a que lo sobrecargamos de funciones, lo cual puede provocar que este realice su trabajo de forma inadecuada.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	Si, aunque el tema principal sería que fiscalice más que sancione , ya que hay sanciones dentro de la ley N° 29973 al no fiscalizarse no se cumplen estas.

<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	Recordar que la función principal de la Defensoría del Pueblo, es poder verificar que su cumpla con el respeto de los derechos fundamentales; en caso sea testigo de una vulneración él sugiere o recomienda que la entidad que vulnera ese derecho, ya no continúe con ese mismo accionar; más no de sancionar; pero lo deriva con el área encargada de sancionar de acuerdo a ley; es por eso que considero que cargarlo de mucho más funciones de las que ya tiene a la defensoría, sería muy poco beneficioso.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	Considero que si; debido a que la Defensoría del pueblo ya no solo tendría la facultad de fiscalizar; sino también la de sancionar, ante lo cual ya no informaría a otra entidad para que tome cartas en el asunto y sancione, sino que ellos mismos por iniciativa puedan realizarlo.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Mi persona considera que no, ya que existen 2 entes reguladores : Sunafil y Conadis son ellos los que fiscalizan y sancionan. asimismo, la defensoría del pueblo no se encarga de ello si no de velar, proteger los derechos fundamentales.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 7**

<b>Subcategoría: Fiscalización de CONADIS</b>	
<b>Indicadores: Funcionalidad, impulsor, fiscalización</b>	
<b>Pregunta 1: ¿En su opinión, el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) garantiza y protege eficazmente los derechos laborales de las personas con discapacidad de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	Considero que sí, dado que su prioridad es proteger no solo a las personas con discapacidad, sino también aquellas personas que son vulnerables en condición de protección (mujeres embarazadas, menores de edad, personas analfabetas, adultos mayores).
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	En teoría debería proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad; sin embargo, en la práctica vemos que no realiza su rol de forma idónea, debido que según las estadísticas aún se observa un gran porcentaje de personas con discapacidad que no participan en el mercado económico, tanto de manera formal o informal.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	Considero que sí, ya que es su función.
<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	El CONADIS, debe velar por la protección de las personas con discapacidad en el ámbito educativo, salud y laboral; y esto debe verse reflejado en la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, no estaría realizando su función de forma idónea, debido a que de acuerdo al último censo (2017); solo 2 de cada 10 personas con discapacidad estaba económicamente activo.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	Considero que si; esto se ve reflejado en que últimamente está tomando un rol participativo con diversas entidades del estado fomentado campañas de inclusión laboral y educativas para las personas con discapacidad en el Callao y sus distritos aledaños.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	En la vida real no se cumple lo indicado, ya que Conadis en vez de garantizar, prefiere fiscalizar y sancionar.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 8**

<b>Pregunta 2: ¿En su opinión, considera que las campañas y programas que realiza el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), está salvaguardando los derechos de todo trabajador con discapacidad frente a las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	Considero que sí; sin embargo, el fomentar la información es mera conciencia más que encargarse únicamente a proteger; con lo cual no solo la entidad debe tomar este papel, sino que todos tenemos conocimientos acerca de inclusión de los valores, virtudes y oportunidades a las personas con discapacidad.
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	Considero que no, muy a pesar que CONADIS, toma un papel muy importante como impulsor de campañas de inclusión laboral; estas no están teniendo el alcance o resultado esperado, debido a que no tiene una adecuada difusión en los medios de comunicación u otros.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	Si, los programas y campañas que realizan en la mayoría de lugares, su fin es proteger e incluir a las personas con discapacidad.
<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	Considero que sí; debido a que este último año 2022, he sido testigo de las campañas de ferias laborales exclusivamente para personas con discapacidad por parte de la Municipalidad de Ventanilla y del Callao. Lo cual de forma directa o indirecta ayuda en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	Considero que sí; debido a que tengo compañeros que han presentado alguna discapacidad, que han podido iniciar su vida laboral gracias a estas campañas y ferias laborales que ofrece CONADIS y las municipalidades.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Mi persona considera que no, ya que en la práctica no se cumplen de manera eficaz las campañas y programas que realizan las mismas, de manera que no salvaguardan los derechos de las personas con discapacidad que quieren incluirse en el mercado laboral.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 9**

<b>Pregunta 3: ¿En su experiencia laboral cree usted que la Ley General de Personas con discapacidad N° 29973, debería modificarse para poder incluir medidas sancionadoras al incumplimiento de las barreras estructurales para salvaguardar los derechos de todo trabajador con discapacidad?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	Yo considero que no debería haber una situación de coacción en caso de incumplimiento frente a lo que es un deber de proteger e inclusive por ello, es más importante concientizar a los entes que no cumplen con las medidas que indica la normativa legal; en vez de sancionar.
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	Considero que si debe modificarse; debido a que se debe tener en cuenta que a la sociedad es un ente cambiante (relativo) y por tal motivo el derecho tiene que ir a la par de este; es decir también debe ir cambiando o modificando para poder regular las relaciones que pudieran surgir en la sociedad.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	No, creo que las medidas sancionadoras sean el problema, si no se debería de supervisar a las entidades encargadas de fiscalizar porque son ellas quienes salvaguardan los derechos de las personas con discapacidad.



<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	Considero que no; debido a que la ley general de personas con discapacidad N° 29973; incluye medidas sancionadores; sin embargo, están no se aplican de forma adecuada por los entes encargados de tal función; es decir la ley está, pero la aplicación no es la correcta por el encargado.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	Considero que no; muy a pesar que la ley ya incluye medidas sancionadoras de carácter pecuniario; estas no son aplicadas de forma adecuada; ante lo cual se necesita especialmente que las entidades encargadas de fiscalizar y sancionar; además estas sanciones pecuniarias deben ser mayores.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Mi persona considera que sí debería modificar para que las personas con discapacidad puedan incluirse en el día de celebración.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 10**

<b>Subcategoría: Teletrabajo</b>	
<b>Indicadores: Personalísimo, temporal o permanente, voluntario</b>	
<b>Pregunta 1: ¿En su experiencia laboral, cree usted que en la ley general de discapacidad N° 29973, debería señalarse la implementación del teletrabajo de forma personal y obligatoria, para disminuir los índices de vulneración a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	Considero que el ente rector es el indicado en promover todos los aspectos legales y normativos que requieren las personas con discapacidad (PCD), para darle una calidad de vida e incluir en los procesos de productividad y del procesos del estado peruano. Por tal motivo, considero que promover la inclusión del teletrabajo en la normativa peruana de forma obligatoria, sería una posible opción para la inserción laboral de las personas con discapacidad.
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	Considero que si,. debido a que sería más conveniente para aquellas personas que presentan problemas físicos para transportarse a su centro de labores; de esta forma el trabajador con alguna discapacidad física puede beneficiarse y no tener que ver la forma de transportarse desde su hogar a su centro de labores.Sin embargo, apoyo que esta modalidad de trabajo sería elección del trabajador y no imposición por parte del empleador.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	Si, porque esto ayudaría a que muchas personas con discapacidad por diferentes motivos no puedan apersonarse al centro laboral puedan tener la oportunidad de trabajar desde su hogar.
<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	Considero que sí. Pero esta debe cumplir con una serie de requisitos, entre los cuales: debe ser voluntaria por parte del trabajador, además debe aplicarse para casos en los cuales sea muy complicado que el trabajador pueda trasladarse al centro de labores o acceder a este.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	Considero que sí, porque el teletrabajo ayudaría mucho en la inclusión laboral; por que de esta forma el empleador ya no tendría que adecuar el entorno laboral y cumpliría con la cuota ideal que exige la normativa legal N° 29973, a la vez también se reduciría el índice de desempleo de las personas discapacidad.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Mi persona considera que si, ya que gracias a que el teletrabajo se implemente de manera obligatoria disminuye el índice de las personas con discapacidad no laboran.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 11**

<b>Pregunta 2: ¿Cree usted, que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, las personas discapacitadas gozarán de estabilidad laboral, salvaguardando su derecho al trabajo?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	Respecto a la estabilidad laboral, se requiere no solo cumplir con los requisitos de los que exige la entidad de empresa a contratar, sino también que los seleccionados para el trabajo sean eficientes y eficaces; a la vez cumplan con las cualidades profesionales que exige el puesto donde se va laborar; siendo ello así y de ser posible sería la entidad que promueva la inclusión del teletrabajo a las personas con discapacidad (PCD) en el aspecto laboral.
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	Mi opinión sería que con la modalidad del teletrabajo; el trabajador que presenta alguna discapacidad, no tendría la estabilidad laboral esperada por parte del empleador; muy a pesar de que esta modalidad sería beneficiosa en temas de gastos y accesibilidad de las personas con discapacidad.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	Si, el teletrabajo le brindará muchas oportunidades y sobre todo aparte oportunidad laboral a las personas con discapacidad, ya que podrán ser incluidas en las empresas privadas y públicas.
<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	Creo que no; debido a que la estabilidad laboral va depender mucho del mercado laboral y de cómo le va a la empresa o centro de labores y de cuanto necesite de este trabajador que presente alguna discapacidad; por tal razón la sola aplicación del teletrabajo no es suficiente.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	Considero que si; debido a que de esta forma la persona con discapacidad podría realizar sus labores de la mejor forma; lo cual se vería reflejado en el producto o resultados de sus actividades; lo cual sería favorable para su estabilidad laboral y para el centro de labores.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Mi persona considera que sí , ya que al implementarse el teletrabajo disminuye el índice de las personas con discapacidad que no laboran y les da así una mejor calidad de vida.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 12**

<b>Pregunta 3: ¿En su opinión, cree usted que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, fomente la inclusión de las mismas al mundo laboral?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	No, como una forma o condición sobre la prestación personal de un trabajo, esta no debe sujetarse a las condiciones del trabajo sino a las necesidades de la persona y si entre ellos existe una reciprocidad
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	Considero que sí ; pero considerando que esta modalidad de trabajo debe ser también de forma voluntaria y aceptada por el trabajador; es decir no solo debe ser impuesta por el empleador o el centro de labores.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	Si, porque las personas con discapacidad serán incluidas en el mercado laboral.
<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	Considero que sí; sería de gran ayuda debido a que no todos los centros de labores están adecuados para las personas con discapacidad, y mediante el teletrabajo se le podría incluir en estos puestos de trabajo, sin la necesidad de que el empleador tenga gastos extras

	implementando cambios en el centro de labores para incluir laboralmente a la persona con discapacidad.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	Si; debido que el teletrabajo sería una modalidad contractual adecuada para las personas con discapacidad que tienen problemas para desplazarse por las diversas barreras estructurales de la sociedad, y esto fomentaría la inclusión de las personas con discapacidad en los diversos centros de labores.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Mi persona considera que sí, pero esta también debe de ser voluntaria por parte de las empresas para incluir a las personas con discapacidad al mundo laboral . para que estas tengan un mejor estilo de vida.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 13**

<b>Subcategoría: Personas con discapacidad (PCD)</b>	
<b>Indicadores: Definición, barreras sociales y barreras estructurales</b>	
<b>Pregunta 1: ¿Cree usted, que CONADIS, efectúa acciones necesarias en fiscalización y se dé cumplimiento a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, respecto a los derechos laborales de los trabajadores con alguna discapacidad y alcance su desarrollo e integración social, económico y cultural?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	Considero que sí, debido a que CONADIS, está tomando un papel activo en temas de inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad; mediante ferias y campañas laborales exclusivamente para este tipo de personas; y esto va de la mano con las Municipalidades del Callao y Ventanilla.
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	Desde mi punto de vista considero que no; debido a que las acciones o planes que realiza CONADIS, en temas de fiscalización y sanciones, no son difundidas de forma adecuada por el gobierno de turno; ante lo cual la mayoría de centros de labores desconoce.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	No, porque si CONADIS fiscalizará, los índices y porcentajes de las personas con capacidad contratada por diferentes empresarios.
<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	Si, debido a que las fiscalizaciones por parte de CONADIS, se están realizando en los diversos departamentos del Perú; sin embargo, el ciudadano de a pie no está tan informado; debido que no tienen una adecuada difusión por los medios de comunicación.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	Considero que Conadis no cumple con la fiscalización correcta y por ello no se cumple la ley general de personas con discapacidad N° 29973 y por ello el índice de personas que no trabajan es elevado.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Considero que no cumple con las medidas de fiscalizaciones ya que si esto fuera lo contrario el índice de personas con discapacidad que no trabajan sería menor al que está vigente.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 14**

<b>Pregunta 2: ¿En su experiencia laboral, cree usted que las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales deberían tomar algunas medidas para reformar o</b>
---

<b>derogar la presente ley N° 29973, conociendo que se está vulnerando derechos de los trabajadores con discapacidad, como situaciones de exclusión y discriminación?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	Considero que sí; debido que los derechos fundamentales son los que rigen a nuestras normas y conductas sociales; es por ello que el derecho laboral es un derecho fundamental que va integrado de una serie de actualizaciones y modificaciones, que cada cierto tiempo deben ser actualizadas y modificadas en parte o en su totalidad; para poder regular el comportamiento humano y adaptarse a su sociedad.
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	Considero que sí debe reformarse la presente norma de las personas con discapacidad N° 29973; en la cual se explique con mayor detalle cómo sería la implementación del teletrabajo en los centros de labores del ámbito público y privado.
<b>Defensora Veronika Isabel Zevallos Villanueva</b>	Si, se tomaron las medidas para que se realicen más fiscalizaciones y se pueda hacer cumplir la ley N° 29973 de manera eficaz.
<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	Considero que sí; sin embargo, es de vital importancia que los entes encargados de fiscalización y sancionar actúen de forma adecuada ante una vulneración de derecho de las personas con discapacidad, y no pasarlo por alto u otorgar multas efímeras como sanción.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	Considero que más que reformar o derogar la ley N° 29973, se debería más bien hacer que se apliquen de manera correcta para que así ya no se vulneren los derechos de los trabajadores con discapacidad.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Mi persona considera que sí debería reformarse la ley N° 29973 con respecto a las sanciones que deberían de aplicarse con las empresas en el ámbito público o privado.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

**Tabla 15**

<b>Pregunta 3: ¿Cree usted, que la participación activa de las entidades abocadas a la protección de las personas trabajadoras con alguna discapacidad influyen en el cumplimiento de las normas reguladas para respetar derechos fundamentales de todas las personas con discapacidad?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Doctor Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero</b>	Considero no; debido que más que entidades propias, es la toma de conciencia de los entes que deben regir sobre la correcta protección hacia las personas inmersas en la situación actual en estos trabajos, lo cual corresponde supervisar y controlar el cumplimiento de estas directrices.
<b>Doctor Carlos Mendoza Clerque</b>	Considero que sí; debido que si todas las entidades encargadas de fiscalizar y sancionar y los centros de labores actúan de forma armónica y en conjunto; mediante la implementación de ferias y campañas laborales; se podría lograr la inclusión de las personas con discapacidad .
<b>Defensora Veronika</b>	Si, porque las entidades encargadas participan activamente en la protección de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, harán que la ley N° 29973 se cumpla de

<b>Isabel Zevallos Villanueva</b>	manera eficaz o de lo contrario se sancionará a las empresas que no cumplan con esta ley.
<b>Abogado Ever Cueva Caceres</b>	Desde luego que sí; debido a que si las instituciones del estado encargadas de la función de fiscalizar y sancionar muestran su compromiso y realizan sus funciones como debe ser, se logra la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
<b>Abogada Flavia Lizandra Goche Nuñez</b>	Desde mi perspectiva considero que sí, ya que las entidades que fiscalizan se unen con las entidades que protegen los derechos fundamentales se cumplirían las normas y asimismo disminuir el índice de las personas con discapacidad que no trabajan.
<b>Abogado Jesus Eloy Barrientos Ruiz</b>	Mi persona considera que si ya que todos los entes deben de unirse para que se incluya de manera satisfactoria a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

FUENTE: RESPUESTA DE PARTICIPANTES

## 4.2 Discusión:

En el presente capítulo se contrastará las respuestas de nuestros seis abogados participantes; los cuales son especialistas en las ramas del derecho civil, laboral y de gestión pública.

### **Objetivo General**

Determinar de qué forma el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, son atendidas por el distrito del Callao 2022.

### **Supuesto General**

El derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, no son atendidas por el distrito del Callao 2022.

Luego de haber precisado el objetivo como el supuesto general se llegó a determinar que los expertos y entrevistados Acevedo, Mendoza, Cueva, Goche, Zevallos y Barrientos (2022) interpretaron tanto la defensora del Pueblo que tiene como función principal supervisar y velar los derechos constitucionales de todo ciudadano peruano. Y por otro Lado CONADIS, que tiene como principal función fiscalizar y sancionar a aquellas entidades no cumplen con la inclusión de las personas con discapacidad; empero estas instituciones no están realizando sus funciones de forma adecuada; por tal motivo el derecho al trabajo

y la adaptación del teletrabajo no son atendidas por el distrito del Callao de forma idónea.

Estos resultados guardan relación con el autor Castro (2017), quien considera que el teletrabajo es una herramienta de inclusión socioproductiva para las personas con discapacidad, y ampara el derecho al trabajo de estas personas; por lado Minaya (2017); nos menciona que Perú es uno de los peores países en burocracia y esto se ve reflejado en el accionar de sus entidades, que muestran un papel pasivo o lento para la tomas de decisiones y aplicación de sanciones o políticas; lo cual se puede apreciar en los principales distritos, entre ellos el Callao, en los cuales la inclusión social que debe estar a cargo de CONADIS, de la mano con la Defensoría del Pueblo y la municipalidad distrital aún está en sus inicios.

**Objetivo específico 1**

Describir como la Defensoría del Pueblo incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad de la ley N° 29973, en el distrito del Callao 2022.

**Supuesto específico 1**

La Defensoría del Pueblo, no incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad de la ley N° 29973, en el distrito del Callao 2022.

Se llegó a establecer a través de la investigación y entrevistas a los abogados; Acevedo, Zevallos, Goche y Barrientos (2022); con respecto a los resultados obtenidos y respecto al objetivo 1; se ha podido analizar que la Defensoría del Pueblo, está regulada en la Ley orgánica de la Defensoría del Pueblo N° 26520; menciona en los artículos 9 y 10 las funciones del defensor; entre los cuales se hace hincapié que tiene la facultad de supervisar y velar por la correcta protección de los derechos fundamentales de todo ciudadano, entre ellos de las personas con discapacidad; más no tiene la facultad de sancionar o amonestar a un persona natural o jurídica por el accionar que vulnere un derecho constitucional; debido que su función solo le permite recomendar o sugerir una

posible solución o en algunos casos si los deriva con el ente encargado de fiscalizar y sancionar.

Estos resultados guardan relación con Castañeda (2018); por que el sostiene que la defensoría del pueblo de acuerdo al artículo 162 de la constitución política del Perú de 1993, cumple con 4 funciones primordiales; estas son: defender los derechos constitucionales, supervisar el cumplimiento de los deberes de las entidades del estado, supervisar la prestación de servicios públicos y por último promover o promocionar los derechos humanos; más no incide de forma directa en la protección del derecho al trabajo y adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad; debido a que puede promover por la ausencia de la facultad sancionadora lo limita en cierto punto.

#### **Objetivo específico 2**

Identificar cómo CONADIS fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la Ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.

#### **Supuesto específico 2**

El CONADIS, no fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.

Se llegó a establecer a través de la investigación y entrevistas a los abogados; Acevedo, Zevallos, Goche y Barrientos (2022); con respecto a los resultados obtenidos y respecto al objetivo 2; se ha podido analizar que el CONADIS, está regulada en la misma ley de personas con discapacidad N° 29973; en lo cual se mencionada que CONADIS, es una entidad que nace del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; que tiene como eje central velar por el aspecto educativo, de salud y laboral de las personas con discapacidad; esto lo realiza a través de su facultad de fiscalizar y también sancionar a las entidades que cometan vulneración en contra de los derechos de las PCD.

Estos resultados guardan relación con Gamarra (2017); este autor argumenta que el Consejo Nacional para el Desarrollo y la inclusión de las personas con

discapacidad, abreviado en CONADIS; tiene como función primordial fiscalizar y sancionar a las entidades que vulneren o afecten de forma directa o indirecta algún derecho de las personas con discapacidad, ya sea en el ámbito educativo, de salud o laboral. Sin embargo, en el distrito del Callao, el CONADIS ha tornado un papel más activo en fomentar campañas de inclusión social y laboral, pero por otro lado descuida el papel de fiscalización acerca de los derechos laborales y adaptación del teletrabajo en los centros de labores del Callao, esto se ve reflejado en el gran porcentaje de PCD que no participa en el mercado laboral.



## **I. CONCLUSIONES:**

Cabe resaltar que las conclusiones presentadas conforme a cada uno de los objetivos trazados, puesto que se tienen los siguientes:

**PRIMERO.-** El fomento de la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la Municipalidad del Callao; se toma ineficaz a diversos factores que escapan del actuar idóneo y políticas implementadas; esto es, por que aun los mismos trabajadores municipales presentan o mantienen barreras actitudinales, la nula accesibilidad de ciertas áreas o zonas de la municipalidad hacia las personas con discapacidad, la excesiva carga burocrática que se tiene que realizar para implementar una obra o cambio dentro de la municipalidad.

**SEGUNDO.-** Se vulnera el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, a pesar de que la Defensoría del Pueblo cumple con su función de velar por los derechos fundamentales de todo peruano; sin embargo, su actividad solo se limita en verificar que no se vulnere un derecho constitucional, y en caso se vulnere no tiene la facultad o potestad sancionadora; sino por el contrario sólo sugiere o recomienda que el infractor (entidad pública o privada) cese con el acto u actos que ocasionan o vulneran el derecho constitucional.

**TERCERO.-** La adaptación del teletrabajo y el derecho al trabajo a favor de las personas con discapacidad no son atendidas de forma adecuada por la Municipalidad del Callao, a pesar de que CONADIS, cumple con su papel fiscalizador y sancionador hacia los infractores (empresas del sector público y privado); y asumir un papel o rol activo en el fomento de nuevas políticas y alianzas con entidades privadas y la misma municipalidad de inclusión de este tipo de personas.

### **III. RECOMENDACIONES**

Una vez concluido las conclusiones, se llegaron a las siguientes recomendaciones:

**PRIMERO.-** Es necesario que la Municipalidad del Callao, fomente y busque la participación de sus propios trabajadores y servidores públicos en campañas de sensibilización y poder ir mermando estas barreras actitudinales hacia las personas con discapacidad; así como también es menester identificar las principales áreas que presentan nula accesibilidad y poder adaptarlas para que las personas con discapacidad puedan acceder sin ninguna dificultad.

**SEGUNDO.-** La defensoría del pueblo, cumple un papel muy importante porque verifica que se proteja los derechos fundamentales de todas las personas y sobre todo de las personas vulnerables, entre ellos las personas con discapacidad, sin embargo su facultad de sugerir o recomendar no es suficiente para los infractores, por ende es necesario poder darle la facultad no solo fiscalizadora, sino también la facultad sancionadora y no derivarlo a terceros para que puedan sancionar. Por tal razón recomendamos, que la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973; en el artículo 86, se debe agregar un inciso (86.1), debido que este artículo sólo hace mención que la Defensoría del Pueblo tiene como función principal promover y proteger los derechos constitucionales, pero no le otorga la facultad de sancionar, por tal motivo se debería de agregar esta facultad para que no solo pueda recomendar soluciones; sino también pueda sancionar en casos de que el acto que vulnere los derechos laborales prevalezca.

**TERCERO.-** Es necesario que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), de la mano con la Municipalidad del Callao, sigan tomando o asumiendo un papel activo en la inclusión de las

personas con discapacidad; mediante las campañas, políticas, alianzas y ferias laborales de forma exclusiva para este tipo de personas; sin embargo, también es necesario verificar que estos empleadores pueda incluir el teletrabajo como su modalidad contractual obligatoria y de esta forma mermar las desigualdades laborales. Por tal motivo, es necesario que la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973; en el artículo 64, el cual hace mención de las funciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS); se deba incluir un inciso (o) Fomentar alianzas o convenios con las municipalidades para la promoción de empleos y protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

## REFERENCIAS

- Alvarez F. (2015). Implementación de las nuevas tecnologías: evaluación, variables, riesgos y escenarios tecnológicos. Recuperado de: <https://archivo.cepal.org/pdfs/GuiaProspectiva/Alvarez2015Implementacion.pdf>
- Águila, L.M. (2015). La autonomía de las personas con discapacidad como principio rector. En: Nueve conceptos clave para entender la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/32092.pdf>
- Arias J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Recuperado de: <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Alvarez A. (2020). Justificación de la investigación. Universidad de Lima. Recuperado de: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Adolfo B. (2015). El concepto del derecho al trabajo. Editorial derecho al trabajo. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/296384014.pdf>
- Bayón J. (2019). Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial?. Universidad de Zulia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499008/29060499008.pdf>
- Bolaños E. (2021). El derecho laboral y las personas con discapacidades en el Perú: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su reglamento. Universidad San Martín de Porres. Recuperado de: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1090>
- Carrasco R. (2021). Teletrabajo ventajas y desventajas: organizaciones y colaboradores. Revista FAECO sapiens. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2212240001/2212240001.pdf>
- Camacho N. (2017). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L. Universidad de Costa Rica - sede Rodrigo Facio. Recuperado de: <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Nuria-Cam>

[acho-C%C3%A9spedes-%EF%80%A0Tesis-completa%EF%80%A0.pdf](#)

Castillo C. (2018). Historia del derecho colectivo del trabajo en el Perú de la época republicana. Perú: Portal jurídico interdisciplinario. Recuperado de: <https://polemos.pe/historia-del-derecho-colectivo-del-trabajo-peru-la-epoca-republicana/>

Castro Y. (2017). El teletrabajo: Una estrategia de inclusión social y laboral para el Distrito de Cartagena. Universidad de Cartagena. Recuperado de: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5657/TRABAJO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castañeda F. (2018). La Defensoría del Pueblo y su Contribución a la Democracia en el Perú. Revistas de la Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13235/13846>

Qintana. y Rodriguez. (2020). Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_7600\\_23.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_7600_23.pdf)

Cisco . A (2015). Teletrabajo: Cinco elementos claves para implementarlo adecuadamente en tu empresa . Recuperado de : <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/teletrabajo-cinco-elementos-claves-implementarlo-adecuadamente-empresa-106161-noticia/>

Condori P. (2021). Universo, población y muestra. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <https://www.academica.org/cporfirio/18.pdf>

COCEMFE y FCPED (2018). Fraternidad Cristiana de Personas Enfermas y con Discapacidad del Perú. 2018. Violencia de Género hacia Mujeres con Discapacidad en Ayacucho y Arequipa. Lima: FCPED. Recuperado de: <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/04/Inv-Viol-Genero-Arequipa-y-Ayacucho-13-nov.pdf>

Del Campo P. (2016). La implementación del programa “Pacto de Productividad” como mecanismo de inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad en el marco de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital. Universidad Colegio mayor de Nuestra Señora del Rosario. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/20275/DelCampo-Reyes-PaulaNatalia.pdf?sequence=1>

- Granizo A. (2016). Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso - sentencias de acción de protección. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5313/1/T2056-MDE-Granizo-Los%20derechos.pdf>
- Gallardo E. (2017). Metodología de la investigación. Universidad Continental. Recuperado de: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gamarra M. (2017). Informe estadístico del registro nacional de la persona con discapacidad respecto a los censos nacionales de 2017. Biblioteca nacional del Perú. Recuperado de: <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/08/Informe-estadistico-del-RNPCD-1.pdf>
- Gomez M. (2021). Diseño de investigaciones. Universidad autónoma del estado de México. Recuperado de: [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/69957/secme-2549\\_2.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/69957/secme-2549_2.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Gobierno del Perú (2020). Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Perú: Diario oficial del Bicentenario: El peruano. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf?v=1584330370>
- Hernandez S. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BZplcwcCVcIJ:https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/download/6019/7678&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Jimenez K. (2016). "Análisis del cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad, en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja, periodo 2012". Universidad Nacional de Loja. Recuperado de: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/10224/1/TESIS%20KARINA%20%28BIBLIOTECA%29.pdf>
- Kiligann (2019). ¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO. Recuperado de: <https://elconsejosalvador.com/seguridad/que-es-un-elemento-de-trabajo.html>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2022). El teletrabajo durante la

pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica. Recuperado de: <https://bit.ly/3h3Rf7j>

Galvan J. y Perez J. (2020). Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_7564\\_74.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_7564_74.pdf)

Manrique C. y Nuñez I. y Emmanuel O. (2021). Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de COVID-19. Recuperado de: [https://investigacion.upaep.mx/images/img/editorial\\_upaep/biblioteca\\_virtual/pdf/etrm-dpc19\\_final.pdf](https://investigacion.upaep.mx/images/img/editorial_upaep/biblioteca_virtual/pdf/etrm-dpc19_final.pdf)

Saavedra M. (2017). Teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín. Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de: <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8671/Teletrabajo%20como%20opci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20inclusi%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anton M. y Basadre A. (2019). Primero de Mayo - trayectoria, dimensiones y sentidos. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/laboreal/1608>

Morales C. (2021). Virtualidad en tiempos de coronavirus: los desafíos para la carrera de Trabajo Social en el actual contexto. Universidad nacional Arturo Jauretche. Recuperado de: <https://www.unaj.edu.ar/pueblo/revista-pueblo-6/colaboraciones/virtualidad-en-tiempos-de-coronavirus-los-desafios-para-la-carrera-de-trabajo-social-en-el-actual-contexto/>

Roldán (2017) . Contrato de trabajo . Recuperado de : <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>

Sadurni J. (2021). La revuelta de Haymarket y los derechos laborales. España: National Geographic. Recuperado de: [https://historia.nationalgeographic.com.es/a/revuelta-haymarket-y-derechos-laborales\\_15292](https://historia.nationalgeographic.com.es/a/revuelta-haymarket-y-derechos-laborales_15292)

López C. (2019). EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y SU PROCESO DE CONSTITUCIONALIZACIÓN: ANÁLISIS ESPECIAL DEL CASO DE LA MUJER Y LA MADRE TRABAJADORA. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:M64lfXzthKMJ:htt>

[ps://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5104433.pdf+&cd=10&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5104433.pdf+&cd=10&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

Victoria, Jose, Manuel y Luis (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. Universidad peruana de ciencias aplicadas. Review of global management.

Velasquez A. (2020). 100 años de conquista de las 8 horas de trabajo en el Perú. SUTEP. Recuperado de: <https://sutep.org/opiniones/100-anos-de-la-conquista-de-las-8-horas-de-trabajo-en-el-peru/>

Viera P. (2021). Ética e investigación. Universidad De Santiago de Cali. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aK2miZJeH4kJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Horacio B. (2018). El teletrabajo como medio de inclusión laboral para personas con discapacidad. Universidad autónoma del estado de Morelos. Recuperado de: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/388/BEBHRR09T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gaona V. & Jumbo A. (2015). El teletrabajo como herramienta de inclusion social para personas con discapacidad y su impacto en la reducción de costos. Universidad de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42819/1/TESIS%20TELETRABAJO%20GAONA-JUMBO.pdf>

Macedo W. (2019). El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017. Universidad Nacional de San Martín. Recuperado de: <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3338/ABOGADO%20-%20Wendy%20Juleysi%20Macedo%20Mel%C3%A9ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2022). Derechos laborales de los trabajadores. Recuperado de: [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT\\_formacion\\_laboral.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2020). Ley N° 29973 y su Reglamento. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/cont>



[enedor-dgcvg-recursos/  
contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-2997  
3.pdf](http://enedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf)

Mónica H. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf>

Maria Z. (2021). El teletrabajo ¿mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?. Universidad Andina de Simón Bolívar. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8389/1/T3662-MDEM-Zambano-El%20teletrabajo.pdf>

Martinez R. (2021). "Teletrabajo y Trabajo Remoto: análisis de sus principales implicancias laborales, migratorias y tributarias". Recuperado de: <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2021/11/PPT-Teletrabajo-y-Trabajo-Remoto-ana%CC%81i-sis-de-sus-principales-implicancias-laborales-migratorias-y-tributarias.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). Resultados generales sobre la población con discapacidad. Recuperado de: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1675/cap03.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/cap03.pdf)

Magaly G. (2021). Implementación del trabajo remoto durante la pandemia. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1914246/Revista%20Contexto%20N%C2%B0%2009%20-%20A%C3%B1o%202021.pdf>

Matteo U. (2020). Tecnología y discapacidad. Recuperado de: <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2017/06/Informe-tecnologia%CC%81a-y-discapacidad2016.pdf>

Miraya M. (2017). Gestión pública y burocracia: ¿Problema de nunca acabar?. Recuperado de: <https://stakeholders.com.pe/informes/gestion-publica-y-burocracia-problema-de-nunca-acabar/>

Olga Berrios (2020). Tecnología para personas con discapacidad intelectual. Recuperado de: [https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/tecnologia\\_para\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_intelectual.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/tecnologia_para_personas_con_discapacidad_intelectual.pdf)

Leidy V. (2021). El teletrabajo como oportunidad laboral en las personas con discapacidad en Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9299/V%c3%a1squez%20Aguilar%2c%20Leidy%20Lisbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley N° 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/texto>

Ley de personas con discapacidades (ADA: Americans with Disabilities Act). Recuperado de: <https://adata.org/sites/adata.org/files/files/ADA%20Q%26ASpanishVersion.pdf>

Ley N° 18.651. Protección integral de personas con discapacidad. Recuperado de: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010\\_ley18651\\_ury.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley18651_ury.pdf)

Lopez M. (2019). Modelos Teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de experiencia personal. Universidad de Córdoba. Recuperado de: [https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/01\\_01\\_0.pdf](https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/01_01_0.pdf)

Lucana C. (2021). “La problemática de los derechos laborales de los trabajadores de la Microempresa en el Perú, a la luz del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, el Convenio 111 de la OIT y la Constitución Política del Perú”. Universidad tecnológica del Perú. Recuperado de: [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4254/Carol\\_Lucana\\_Trabajo\\_de\\_Suficiencia\\_Profesional\\_Titulo\\_Profesional\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4254/Carol_Lucana_Trabajo_de_Suficiencia_Profesional_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González O. (2017). El Derecho del Trabajo en el Perú. Recuperado de: <https://revistaganamas.com.pe/colum-sinrodeos/el-derecho-del-trabajo-en-el-peru/>

Organización Internacional del Trabajo (2020). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_723962.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf)

Peña P., Calvo A. y Gómez E. (2021). Modelos teóricos en discapacidad. Universidad de Santiago de Cali. Recuperado de: <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/145/185/2628?inline=1>

Silvia M. (2021). De la presencia a la virtualidad: el impacto del teletrabajo en la

vida cotidiana y las relaciones laborales, en tiempos del COVID -19. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kUXA8dtkF4MJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252786.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Victoria J. - , José A. y Manuel G. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. Recuperado de: <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/view/1489>

Vega M. (2021). Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83702/Vega\\_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83702/Vega_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Victor F. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Recuperado de: <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>

Sonia G. y Claudio A. (2021). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/presentaciones/trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente-la-enfermedad-coronavirus-covid-19>

Piovano I. (2017). Los Estudios Comparativos: algunas notas históricas, epistemológicas y metodológicas. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/bpZMFD6VmHfZ3vXgTDJpZTh/?format=pdf&lang=es>

Pinto Rodrigo, Sonia (2016). Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana- Perú. Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE\\_cea56e3ace8559c9ba7d84419440296c](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE_cea56e3ace8559c9ba7d84419440296c)

Tagle G. (2016). Sociología de la discapacidad. Universidad autónoma de Puebla - México. Recuperado de: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-69162016000200176](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162016000200176)

Rabanal A. (2019). Efectos jurídicos de la implementación obligatoria del teletrabajo como modalidad contractual en la inserción laboral de personas en situación de discapacidad. Recuperado de: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/2828>

Rubén E. y C. (2022). Trabajo y discapacidad: Una mirada crítica a la inclusión social. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-45082016000100007](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-45082016000100007)

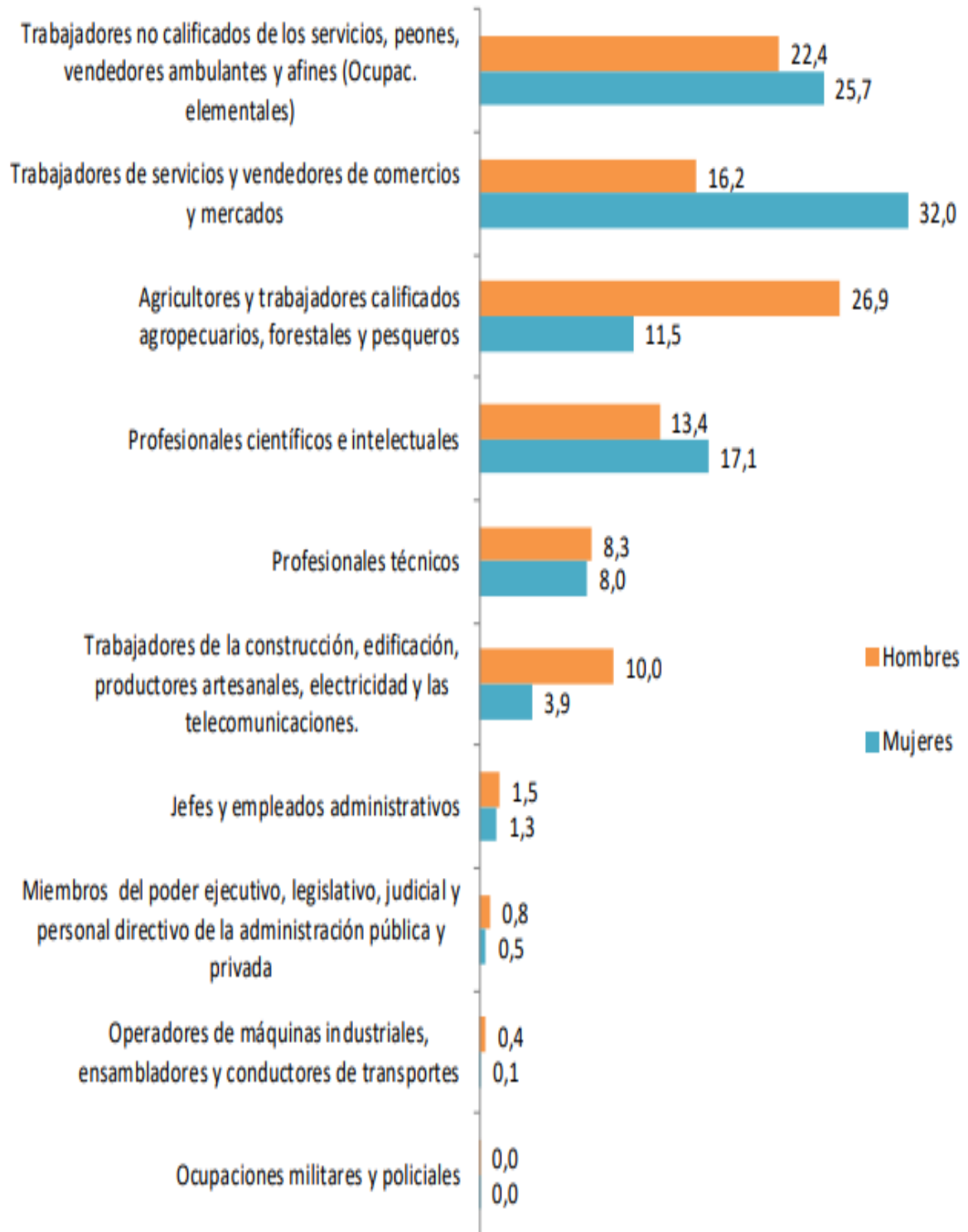
Ruiz R. (2021). Teletrabajo: Ventajas y desventajas en las organizaciones y colaboradores. Universidad de Panamá. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2212240001/2212240001.pdf>

**ANEXOS**

## ANEXO 01°

### PERÚ: PRINCIPALES OCUPACIONES QUE DESEMPEÑA LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD, POR SEXO, 2017

(Porcentaje)



Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

**Artículo 44. Descuento en el ingreso a actividades deportivas, culturales y recreativas**

- 44.1 La persona con discapacidad debidamente acreditada tiene un descuento del 50% sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por las entidades del Estado. Este descuento es aplicable hasta un máximo del 25% del número total de entradas.
- 44.2 Tratándose de espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por empresas e instituciones privadas, el descuento es del 20% y hasta un máximo del 10% del número total de entradas.

**CAPÍTULO VI**

**TRABAJO Y EMPLEO**

**Artículo 45. Derecho al trabajo**

- 45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.
- 45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

**Artículo 46. Servicios de empleo**

un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

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

**Artículo 49. Cuota de empleo**

- 49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.
- 49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.
- 49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.
- 49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad

## ANEXO 03°

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Nombre de los estudiantes:** Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio

**Facultad / Escuela:** Derecho

TÍTULO	
Derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo a personas con discapacidad en la ley N° 29973 - en el distrito del Callao 2022	
<b>Problemas:</b>	
Problema General	¿De qué manera el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973 son atendidas por el distrito del Callao 2022?
Problema específico 1:	¿Cómo la defensoría del Pueblo incide a favor de la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad de la ley N° 29973, en el distrito del Callao 2022?
Problema específico 2:	¿De qué forma el CONADIS fiscaliza el distrito del Callao para que ejerza acciones a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973?
<b>Objetivos:</b>	
Objetivo General	Determinar de qué forma el derecho al trabajo y la adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad en la Ley N° 29973 son atendidas por el distrito del Callao 2022.



Objetivo específico 1:	Describir como la Defensoría del Pueblo incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad de la ley N° 29973, en el distrito del Callao 2022.;
Objetivo específico 2:	Identificar cómo CONADIS fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la Ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.
<b>Supuestos Jurídicos:</b>	
Supuesto General	El derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, no son atendidas por el distrito del Callao 2022.
Supuesto específico 1:	La Defensoría del Pueblo, no incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad de la ley N° 29973, en el distrito del Callao 2022,
Supuesto específico 2:	El CONADIS, no fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.
<b>Categorización</b>	<p><b>Categoría 1: Derecho al trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Subcategoría 1: Defensoría del pueblo</li> <li>→ Subcategoría 2: Fiscalización de CONADIS</li> </ul> <p><b>Categoría 2: Adaptación al teletrabajo de las personas con discapacidad en la ley N° 29973.</b></p>

	<p>→ Subcategoría 1: Teletrabajo</p> <p>→ Subcategoría 2: Personas con discapacidad (PCD)</p>
<b>Método</b>	
<b>Diseño de investigación:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Enfoque:</b> Cualitativa</li> <li>● <b>Diseño:</b> No experimental</li> <li>● <b>Tipo de investigación:</b> Básica</li> <li>● <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo</li> </ul>
<b>Método de muestreo</b>	<p>a) <b>Escenario de estudio:</b> La investigación será realizada en la Provincia constitucional del Callao, específicamente en el distrito del Callao, por el periodo del año 2022.</p> <p>b) <b>Participantes:</b> Cuatro (4) abogados que laboran en el distrito del Callao en diversos centros de labores, especialistas y expertos en la materia, involucrados en esta investigación</p>
<b>Plan de análisis y trayectoria metodológico</b>	<p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Técnicas: Entrevista, observación y análisis de documentos.</li> <li>● Instrumentos: Guía de entrevista, y guía de análisis documental, guía de observación, check list</li> </ul>
<b>Análisis cualitativo de datos</b>	Análisis sistemático, dogmático, analítico, comparativo e inductivo



## Anexo 04°

### Triangulación de participantes

Preguntas	Abogado 1: Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero	Abogado 2: Carlos Mendoza Clerque	Abogado 3: Veronika Isabel Zevallos Villanueva	Abogado 4: Ever Cueva Caceres	Abogado 5: Flavia Lizandra Goche Nuñez	Abogado 6: Jesus Eloy Barrientos Ruiz	Convergencia (acuerdo)	Divergencia (desacuerdo)	Interpretación de las entrevistas
1. ¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo está abocada a la protección de los derechos laborales o están tomando alguna medida para reformar o derogar la presente ley N° 29973 a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?	No, la defensoría del pueblo protege los derechos fundamentales de la persona, así como supervisa el cumplimiento de la función estatal. Lo cual no le impide implementar el derecho de protección a las personas con discapacidad (PCD), referentes a su actividad laboral y acceso a los entes de empleos sin discriminación y limitación alguna.	De acuerdo a mi perspectiva, considero que sí; debido a que la defensoría del pueblo es la encargada de promover y proteger la aplicación de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en los diversos ámbitos: educativos, de salud y sobre todo laboral.	No, porque la defensoría del pueblo no es la encargada de fiscalizar los derechos laborales.	La defensoría del pueblo, tiene como principal función velar por la protección de los derechos fundamentales mencionados en la constitución del Perú; entre los cuales se incluye derecho a la igualdad y derecho laboral; sin embargo, no tiene la facultad de poder reformar o derogar alguna norma o legislación vigente.	No se debe confundir las funciones de cada entidad estatal, en este caso la función de la Defensoría del pueblo es proteger los derechos constitucionales; mas no tiene la facultad legislativa; es decir no tiene la facultad de reformar o derogar normas o leyes; pero puede sugerir algún cambio.	Mi persona considera que si, ya que la defensoría del pueblo protege ante todo los derechos fundamentales de toda persona, en especial el derecho laboral para la inclusión de las personas con discapacidad.	Cuatro de los seis entrevistados coinciden de que no se debe confundir las funciones de la defensoría del pueblo ya que ellos protegen, velan los derechos fundamentales mas no tiene la facultad de reformar o derogar alguna norma.	Dos de los seis entrevistados coinciden de que si, la defensoría del pueblo es la encargada de promover y proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad.	Cuatro de los seis entrevistados consideran que no se debe confundir las funciones de la defensoría del pueblo.
2. ¿En su opinión, la Defensoría del	Como parte de la inclusión social y el respeto de los	Considero que no tutela de forma correcta;	Sí, la defensoría del pueblo es la encargada de	Sí, tutela de forma eficaz; eso se puede	La defensoría del pueblo si tutela de forma eficaz	Mi persona considera que no cumple	Cuatro de los seis entrevistados coinciden que la	Dos de los seis entrevistados coinciden en que	Cuatro de los seis entrevistados consideran que la defensoría del pueblo

<p><b>Pueblo tutela eficazmente para salvaguardar los derechos de los trabajadores con discapacidad que resulten afectados por las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?</b></p>	<p>derechos fundamentales sobre la calidad de vida y bienestar de las personas con discapacidad (PCD), considero que si</p>	<p>debido a 2 factores muy importante; estos son: la falta de la facultad sancionadora ante el incumplimiento de faltas leves, graves o muy graves frente a los trabajadores y sobre todo para las personas discapacidad; y el otro factor es que las entidades no cuentan con un presupuesto adecuado para poder adecuar su entorno laboral y buscarla inclusión al 100% de todos sus trabajadores.</p>	<p>proteger los derechos fundamentales como el derecho al trabajo de todas las personas incluyendo a las personas con discapacidad.</p>	<p>apreciar en su página oficial; en la cual se adjuntan las diversas notas de prensa en las cuales pueden visualizarse los informes de sus fiscalizaciones que realizan a diversos centros y velar por los derechos fundamentales, entre ellos el de las personas con discapacidad.</p>	<p>los derechos constitucionales, entre ellos de los trabajadores, sin embargo, como no tiene la facultad de sancionar lo deriva con la entidad encargada de tal función; sin embargo cumple su rol como filtro y verificador de vulneraciones a los derechos fundamentales.</p>	<p>eficazmente con la protección del derecho al trabajo para personas con discapacidad ya que ellos no son el ente de fiscalización ni sancionador.</p>	<p>defensoría del pueblo si tutela de forma eficaz los derechos fundamentales sobre todo el derecho al trabajo.</p>	<p>la defensoría del pueblo no tutela eficazmente y salvaguardan los derechos fundamentales.</p>	<p>es el ente encargado de salvaguardar eficazmente los derechos fundamentales de las personas.</p>
<p><b>3. ¿Cree usted que resulte idónea la idea de incorporar un inciso al artículo 86 de la ley general de personas discapacitadas Ley N° 29973, donde señale la facultad exclusiva de sancionar a la Defensoría del Pueblo para</b></p>	<p>No considero necesario, puesto que la autonomía y función de los defensores del pueblo o de la defensoría del pueblo, es prestar o brindar protección y garantía a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad (PCD).</p>	<p>Considero que no sería adecuado; debido a que ya contamos con SUNAFIL y CONADIS para realizar las funciones de fiscalización y sancionadora; y darle esa facultad a la defensoría del Pueblo, sería contraproducente</p>	<p>Si, aunque el tema principal sería que fiscalice más que sancione , ya que hay sanciones dentro de la ley N° 29973 al no fiscalizarse no se cumplen estas.</p>	<p>Recordar que la función principal de la Defensoría del Pueblo, es poder verificar que su cumpla con el respeto de los derechos fundamentales; en caso sea testigo de una vulneración él sugiere o recomienda que la entidad que</p>	<p>Considero que si; debido a que la Defensoría del pueblo ya no solo tendría la facultad de fiscalizar; sino también la de sancionar, ante lo cual ya no informaría a otra entidad para que tome cartas en el asunto y sancione, sino que ellos mismos</p>	<p>Mi persona considera que no, ya que existen 2 entes reguladores : Sunafil y Conadis son ellos los que fiscalizan y sancionan. asimismo, la defensoría del pueblo no se encarga de ello si no de velar, proteger los derechos fundamentales.</p>	<p>Cuatro de los seis entrevistados coinciden que no es necesario incorporar un inciso al artículo 86 de la ley N° 29973 ya que su función de la defensoría del pueblo es prestar o brindar protección a los derechos fundamentales.</p>	<p>Dos de los seis entrevistados coinciden de que si deberían incorporar un inciso al artículo 86 de la ley N° 29973 , ya que la defensoría del pueblo no solo tendría la facultad de proteger los derechos sino también de fiscalizar y sancionar si no se</p>	<p>Cuatro de los seis entrevistados coinciden que no es idóneo la idea de incorporar un inciso al artículo 86 de la ley N° 29973 ya que nos indica las funciones de la defensoría del pueblo.</p>

<p>velar por la protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas?</p>		<p>debido a que lo sobrecargamos de funciones, lo cual puede provocar que este realice su trabajo de forma inadecuada.</p>		<p>vulnera ese derecho, ya no continúe con ese mismo accionar; más no de sancionar; pero lo deriva con el área encargada de sancionar de acuerdo a ley; es por eso que considero que cargarlo de mucho más funciones de las que ya tiene a la defensoría, sería muy poco beneficioso.</p>	<p>por iniciativa puedan realizarlo.</p>			<p>cumplen ellos.</p>	
<p>1.¿En su opinión, el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) garantiza y protege eficazmente los derechos laborales de las personas con discapacidad de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973?</p>	<p>Considero que sí, dado que su prioridad es proteger no solo a las personas con discapacidad, sino también aquellas personas que son vulnerables en condición de protección (mujeres embarazadas, menores de edad, personas analfabetas, adultos mayores).</p>	<p>En teoría debería proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad; sin embargo, en la práctica vemos que no realiza su rol de forma idónea, debido que según las estadísticas aún se observa un gran porcentaje de personas con discapacidad que no participan en el mercado económico, tanto de manera formal o informal.</p>	<p>Considero que sí, ya que es su función.</p>	<p>El CONADIS, debe velar por la protección de las personas con discapacidad en el ámbito educativo, salud y laboral; y esto debe verse reflejado en la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, no estaría realizando su función de forma idónea,</p>	<p>Considero que si; esto se ve reflejado en que últimamente está tomando un rol participativo con diversas entidades del estado fomentado campañas de inclusión laboral y educativas para las personas con discapacidad en el Callao y sus distritos aledaños.</p>	<p>En la vida real no se cumple lo indicado, ya que Conadis en vez de garantizar, prefiere fiscalizar y sancionar.</p>	<p>Tres de los seis entrevistados coinciden de que el CONADIS si cumple con su función ya que últimamente se ve que realizan campañas de inclusión para las personas con discapacidad.</p>	<p>Tres de los seis entrevistados coinciden de que el CONADIS no cumple con su función ya que en teoría ellos deberían proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad sin embargo en la práctica no vemos ello.</p>	<p>Si bien es cierto tres de los seis entrevistados coinciden de que el CONADIS si cumple con su función, sin embargo tres de los seis entrevistados coinciden en que el CONADIS no cumple con su función fundamental de proteger el derecho al trabajo a las personas con discapacidad.</p>

				debido a que de acuerdo al último censo (2017); solo 2 de cada 10 personas con discapacidad estaba económicament e activo.					
<b>2. ¿En su opinión, considera que las campañas y programas que realiza el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), está salvaguardando los derechos de todo trabajador con discapacidad frente a las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?</b>	Considero que sí; sin embargo, el fomentar la información es mera conciencia más que encargarse únicamente a proteger; con lo cual no solo la entidad debe tomar este papel, sino que todos tenemos conocimientos acerca de inclusión de los valores, virtudes y oportunidades a las personas con discapacidad.	Considero que no, muy a pesar que CONADIS, toma un papel muy importante como impulsor de campañas de inclusión laboral; estas no están teniendo el alcance o resultado esperado, debido a que no tiene una adecuada difusión en los medios de comunicación u otros.	Si, los programas y campañas que realizan en la mayoría de lugares, su fin es proteger e incluir a las personas con discapacidad.	Considero que sí; debido a que este último año 2022, he sido testigo de las campañas de ferias laborales exclusivamente para personas con discapacidad por parte de la Municipalidad de Ventanilla y del Callao. Lo cual de forma directa o indirecta ayuda en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral.	Considero que sí; debido a que tengo compañeros que han presentado alguna discapacidad, que han podido iniciar su vida laboral gracias a estas campañas y ferias laborales que ofrece CONADIS y las municipalidades.	Mi persona considera que no, ya que en la práctica no se cumplen de manera eficaz las campañas y programas que realizan las mismas, de manera que no salvaguardan los derechos de las personas con discapacidad que quieren incluirse en el mercado laboral.	Cuatro de los seis entrevistados coinciden de manera positiva de que las campañas y programas que ofrece CONADIS ayudan a salvaguardar los derechos del trabajador con discapacidad.	Dos de los seis entrevistados coinciden en que no tienen una buena difusión las campañas y programas que realiza el CONADIS, ya que se refleja en los resultados que hay un alto índice de personas con discapacidad que no son incluidas en el mercado laboral.	Cuatro de los seis entrevistados consideran de manera afirmativa que el CONADIS es un buen impulsor de campañas y programas para incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
<b>3. ¿En su experiencia laboral cree usted que la Ley General de Personas con discapacidad N°</b>	Yo considero que no debería haber una situación de coacción en caso de incumplimiento frente a lo que es un deber de	Considero que si debe modificarse; debido a que se debe tener en cuenta que a la sociedad es un	No, creo que las medidas sancionadoras sean el problema, si no se debería de supervisar a las entidades	Considero que no; debido a que la ley general de personas con discapacidad N° 29973;	Considero que no; muy a pesar que la ley ya incluye medidas sancionadoras de carácter pecuniario; estas	Mi persona considera que sí debería modificar para que las personas con discapacidad puedan incluirse	Cuatro de los seis entrevistados coinciden de que no debería de modificarse la ley N° 29973 ya que en ella si hay	Dos de los seis entrevistados coinciden que si debería sufrir modificación la ley N° 29973 ya que no se aplica	Cuatro de los seis entrevistados están de acuerdo de que la ley N° 29973 no debe sufrir ni una modificación alguna, puesto que si nos indica las medidas sancionadoras para

<p><b>29973, debería modificarse para poder incluir medidas sancionadoras al incumplimiento de las barreras estructurales para salvaguardar los derechos de todo trabajador con discapacidad?</b></p>	<p>proteger e inclusive por ello, es más importante concientizar a los entes que no cumplen con las medidas que indica la normativa legal; en vez de sancionar.</p>	<p>ente cambiante (relativo) y por tal motivo el derecho tiene que ir a la par de este; es decir también debe ir cambiando o modificando para poder regular las relaciones que pudieran surgir en la sociedad.</p>	<p>encargadas de fiscalizar porque son ellas quienes salvaguardan los derechos de las personas con discapacidad.</p>	<p>incluye medidas sancionadores; sin embargo, están no se aplican de forma adecuada por los entes encargados de tal función; es decir la ley está, pero la aplicación no es la correcta por el encargado.</p>	<p>no son aplicadas de forma adecuada; ante lo cual se necesita especialmente que las entidades encargadas de fiscalizar y sancionar; además estas sanciones pecuniarias deben ser mayores.</p>	<p>en el día de celebración.</p>	<p>medidas sancionadoras</p>	<p>de manera correcta las medidas sancionadoras , porque aún se refleja una cantidad de personas con discapacidad que no se incluyen en el derecho laboral.</p>	<p>las empresas públicas y privadas que no cumplen con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad.</p>
<p><b>1. ¿En su experiencia laboral, cree usted que en la ley general de discapacidad N° 29973, debería señalarse la implementación del teletrabajo de forma personal y obligatoria, para disminuir los índices de vulneración a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?</b></p>	<p>Considero que el ente rector es el indicado en promover todos los aspectos legales y normativos que requieren las personas con discapacidad (PCD), para darle una calidad de vida e incluir en los procesos de productividad y del estado peruano. Por tal motivo, considero que promover la inclusión del teletrabajo en la normativa peruana de forma obligatoria, sería una posible opción para la inserción laboral de las</p>	<p>Considero que si, debido a que sería más conveniente para aquellas personas que presentan problemas físicos para transportarse a su centro de labores; de esta forma el trabajador con alguna discapacidad física puede beneficiarse y no tener que ver la forma de transportarse desde su hogar a su centro de labores.Sin embargo, apoyo que esta modalidad de</p>	<p>Si, porque esto ayudaría a que muchas personas con discapacidad por diferentes motivos no puedan apersonarse al centro laboral puedan tener la oportunidad de trabajar desde su hogar.</p>	<p>Considero que sí. Pero esta debe cumplir con una serie de requisitos, entre los cuales: debe ser voluntaria por parte del trabajador, además debe aplicarse para casos en los cuales sea muy complicado que el trabajador pueda trasladarse al centro de labores o acceder a este.</p>	<p>Considero que sí, porque el teletrabajo ayudaría mucho en la inclusión laboral; por que de esta forma el empleador ya no tendría que adecuar el entorno laboral y cumpliría con la cuota ideal que exige la normativa legal N° 29973, a la vez también se reduciría el índice de desempleo de las personas discapacidad.</p>	<p>Mi persona considera que si, ya que gracias a que el teletrabajo se implemente de manera obligatoria disminuye el índice de las personas con discapacidad no laboran.</p>	<p>En este caso los seis abogados entrevistados coinciden en que el teletrabajo es una opción de inclusión para las personas con discapacidad.</p>	<p>En esta pregunta los entrevistados no están en desacuerdo, por tal motivo no hay divergencia.</p>	<p>Los seis entrevistados están de acuerdo que la aplicación del teletrabajo, sería una buena opción para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral y disminuir estas brechas de diferencia producidas por las barreras sociales y estructurales.</p>



	personas con discapacidad.	trabajo sería elección del trabajador y no imposición por parte del empleador.							
<b>2. ¿Cree usted, que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, las personas discapacitadas gozarán de estabilidad laboral, salvaguardando su derecho al trabajo?</b>	Respecto a la estabilidad laboral, se requiere no solo cumplir con los requisitos de los que exige la entidad de empresa a contratar, sino también que los seleccionados para el trabajo sean eficientes y eficaces; a la vez cumplan con las cualidades profesionales que exige el puesto donde se va a laborar; siendo ello así y de ser posible sería la entidad que promueva la inclusión del teletrabajo a las personas con discapacidad (PCD) en el aspecto laboral.	Mi opinión sería que con la modalidad del teletrabajo; el trabajador que presenta alguna discapacidad, no tendría la estabilidad laboral esperada por parte del empleador; muy a pesar de que esta modalidad sería beneficiosa en temas de gastos y accesibilidad de las personas con discapacidad.	Si, el teletrabajo le brindará muchas oportunidades y sobre todo aparte de oportunidad laboral a las personas con discapacidad, ya que podrán ser incluidas en las empresas privadas y públicas.	Creo que no; debido a que la estabilidad laboral va depender mucho del mercado laboral y de cómo le va a la empresa o centro de labores y de cuanto necesite de este trabajador que presente alguna discapacidad; por tal razón la sola aplicación del teletrabajo no es suficiente.	Considero que si; debido a que de esta forma la persona con discapacidad podría realizar sus labores de la mejor forma; lo cual se vería reflejado en el producto o resultados de sus actividades; lo cual sería favorable para su estabilidad laboral y para el centro de labores.	Mi persona considera que sí, ya que al implementarse el teletrabajo disminuye el índice de las personas con discapacidad que no laboran y les da así una mejor calidad de vida.	El abogado entrevistado número 3, 5 y 6 consideran que el teletrabajo aparte de generar inclusión laboral de las personas con discapacidad, también generará estabilidad laboral.	Tenemos que los abogados entrevistados 1, 2 y 4, consideran que el teletrabajo no generaría la estabilidad laboral para las PCD que tanto se espera.	Los expertos consideran que no solo basta con la aplicación del teletrabajo para las personas con discapacidad, debido que en igual cantidad unos dicen que si generará estabilidad y otros 3 no; por lo cual se infiere que la estabilidad laboral de los trabajadores con discapacidad se debe a diversos factores, entre ellos: mercado laboral, accesibilidad, entre otros.
<b>3.¿En su opinión, cree usted que al implementarse el teletrabajo como</b>	No, como una forma o condición sobre la prestación personal de un trabajo, esta no debe sujetarse a	Considero que sí; pero considerando que esta modalidad de trabajo debe ser	Si, porque las personas con discapacidad serán incluidas en el mercado laboral.	Considero que sí; sería de gran ayuda debido a que no todos los centros de	Si; debido que el teletrabajo sería una modalidad contractual adecuada para las personas con	Mi persona considera que sí, pero esta también debe de ser voluntaria por parte de las empresas	De los seis abogados entrevistados, se tiene que el primero dice que la implementación	No hay desacuerdo, con excepción del abogado entrevistado número 1. El cual	La mayoría de entrevistados coinciden que que la modalidad del teletrabajo para las personas con discapacidad debe implementarse para las

<p><b>modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, fomenta la inclusión de las mismas al mundo laboral?</b></p>	<p>las condiciones del trabajo sino a las necesidades de la persona y si entre ellos existe una reciprocidad</p>	<p>también de forma voluntaria y aceptada por el trabajador; es decir no solo debe ser impuesta por el empleador o el centro de labores.</p>		<p>labores están adecuados para las personas con discapacidad, y mediante el teletrabajo se le podría incluir en estos puestos de trabajo, sin la necesidad de que el empleador tenga gastos extras implementando cambios en el centro de labores para incluir laboralmente a la persona con discapacidad.</p>	<p>discapacidad que tienen problemas para desplazarse por las diversas barreras estructurales de la sociedad, y esto fomentaría la inclusión de las personas con discapacidad en los diversos centros de labores.</p>	<p>para incluir a las personas con discapacidad al mundo laboral para que estas tengan un mejor estilo de vida.</p>	<p>del teletrabajo de forma obligatoria de por sí no fomentaría la inclusión social en el ámbito laboral; sino que depende de otros factores.</p>	<p>no está de acuerdo con la implementación del teletrabajo de forma obligatoria.</p>	<p>personas con discapacidad; sin embargo no del todo de forma obligatoria, sino que este sea opcional y voluntario por la persona con discapacidad.</p>
<p><b>1.¿Cree usted, que CONADIS, efectúa acciones necesarias en fiscalización y se dé cumplimiento a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, respecto a los derechos laborales de los trabajadores con alguna discapacidad y alcance su desarrollo e</b></p>	<p>Considero que sí, debido a que CONADIS, está tomando un papel activo en temas de inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad; mediante ferias y campañas laborales exclusivamente para este tipo de personas; y esto va de la mano con las Municipalidades del Callao y Ventanilla.</p>	<p>Desde mi punto de vista considero que no; debido a que las acciones o planes que realiza CONADIS, en temas de fiscalización y sanciones, no son difundidas de forma adecuada por el gobierno de turno; ante lo cual la mayoría de centros de labores desconoce.</p>	<p>No, porque si CONADIS fiscalizará, los índices y porcentajes de las personas con capacidad contratada por diferentes empresarios.</p>	<p>Si, debido a que las fiscalizaciones por parte de CONADIS, se están realizando en los diversos departamentos del Perú; sin embargo, el ciudadano de a pie no está tan informado; debido que no tienen una adecuada difusión por los medios de</p>	<p>Considero que Conadis no cumple con la fiscalización correcta y por ello no se cumple la ley general de personas con discapacidad N° 29973 y por ello el índice de personas que no trabajan es elevado.</p>	<p>Considero que no cumple con las medidas de fiscalizaciones ya que si esto fuera lo contrario el índice de personas con discapacidad que no trabajan sería menor al que está vigente.</p>	<p>En el caso de los entrevistados 4 de 6 entrevistados; asegura que CONADIS, no está realizando de forma adecuada sus funciones acerca de fiscalizar y sancionar a las entidades que no cumplan con la inclusión de personas con discapacidad.</p>	<p>Si hay desacuerdo; debido a que el entrevistado 1 y 2; consideran que el CONADIS si fiscaliza de forma adecuada y cumple con su rol sancionador en casos de no cumplir con el respeto de igualdad de oportunidades.</p>	<p>Señalan 4 abogados entrevistados que CONADIS a pesar de tener la facultad de fiscalizar y sancionar; no está cumpliendo de forma adecuada con sus funciones; por lo cual no se está logrando la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.</p>

integración social, económico y cultural?				comunicación.					
<b>2.¿En su experiencia laboral, cree usted que las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales deberían tomar algunas medidas para reformar o derogar la presente ley N° 29973, conociendo que se está vulnerando derechos de los trabajadores con discapacidad, como situaciones de exclusión y discriminación?</b>	Considero que si; debido que los derechos fundamentales son los que rigen a nuestras normas y conductas sociales; es por ello que el derecho laboral es un derecho fundamental que va integrado de una serie de actualizaciones y modificaciones, que cada cierto tiempo deben ser actualizadas y modificadas en parte o en su totalidad; para poder regular el comportamiento humano y adaptarse a su sociedad.	Considero que sí debe reformarse la presente norma de las personas con discapacidad N° 29973; en la cual se explique con mayor detalle cómo sería la implementación del teletrabajo en los centros de labores del ámbito público y privado.	Si, se tomaron las medidas para que se realicen más fiscalizaciones y se pueda hacer cumplir la ley N° 29973 de manera eficaz.	Considero que sí; sin embargo, es de vital importancia que los entes encargados de fiscalización y sancionar actúen de forma adecuada ante una vulneración de derecho de las personas con discapacidad, y no pasarlo por alto u otorgar multas efímeras como sanción.	Considero que más que reformar o derogar la ley N° 29973, se debería más bien hacer que se apliquen de manera correcta para que así ya no se vulneren los derechos de los trabajadores con discapacidad.	Mi persona considera que sí debería reformarse la ley N° 29973 con respecto a las sanciones que deberían de aplicarse con las empresas en el ámbito público o privado.	Los entrevistados coinciden en que las instituciones encargadas de velar por los derechos de las personas discapacitadas deben tomar un rol más activo en campañas y políticas.	No hay desacuerdo por parte de los abogados entrevistados	Los expertos consideraron que si las entidades estatales y privadas tomarán un papel mucho más activo en la protección de los derechos laborales e inclusión de las personas con discapacidad; a través de fiscalizaciones y sanciones pecuniarias y ejemplares; sin plazos o amnistías que a la larga terminan favoreciendo a estas entidades para continuar con su mismo accionar. Y de esta forma se podrá reducir las situaciones de exclusión de forma directa o indirecta.
<b>3.¿Cree usted, que la participación activa de las entidades abocadas a la protección de las personas trabajadoras con alguna</b>	Considero no; debido que más que entidades propias, es la toma de conciencia de los entes que deben regir sobre la correcta protección hacia las personas	Considero que si; debido que si todas las entidades encargadas de fiscalizar y sancionar y los centros de labores actúan de forma	Si, porque las entidades encargadas participan activamente en la protección de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad,	Desde luego que sí; debido a que si las instituciones del estado encargadas de la función de fiscalizar y sancionar muestran su	Desde mi perspectiva considero que sí, ya que las entidades que fiscalizan se unen con las entidades que protegen los derechos	Mi persona considera que si ya que todos los entes deben de unirse para que se incluya de manera satisfactoria a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.	La mayoría de entrevistados están de acuerdo que si las entidades trabajan de forma colaborativa y de forma organizada, se abocará especialmente a la	Si hay desacuerdo, debido a que el entrevistado 1; considera que más que las entidades cumplan su papel de forma adecuada; es	Los expertos abogados consideraron que un trabajo organizado y planificado por las entidades del estado o privadas ayudaría a la correcta aplicación de la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

<p><b>discapacidad influyen en el cumplimiento de las normas reguladas para respetar derechos fundamentales de todas las personas con discapacidad?</b></p>	<p>inmersas en la situación actual en estos trabajos, lo cual corresponde supervisar y controlar el cumplimiento de estas directrices.</p>	<p>armónica y en conjunto; mediante la implementación de ferias y campañas laborales; se podría lograr la inclusión de las personas con discapacidad .</p>	<p>harán que la ley N° 29973 se cumpla de manera eficaz o de lo contrario se sancionará a las empresas que no cumplan con esta ley.</p>	<p>compromiso y realizan sus funciones como debe ser, se logra la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.</p>	<p>fundamentales se cumplirían las normas y asimismo el índice de las personas con discapacidad que no trabajan.</p>		<p>protección de las personas con discapacidad.</p>	<p>deber de todos los ciudadanos velar por la igualdad e inclusión social de todas las personas.</p>	
---	--	--	---	---	--	--	---	--	--

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- Datos Generales:
- Apellidos y Nombres: Mgtr. Clara Isabel Namuche Cruzado
- Lugar en el que Labora: Universidad Privada César Vallejo
- Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- Autores del Instrumento: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra & Huamán Monterroso, Emilio

### Aspectos de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.-Actualidad	Está conforme a los objetivos y necesidades de la investigación												x		
2.- Metodología	La estrategia responde el diseño aplicado												x		
3.-Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos												x		
4.- Organización	Existe una organización lógica												x		
5.-Claridad	Está dado en lenguaje comprensible												x		
6.- Objetividad	Está de acuerdo a las leyes y principio científico												x		
7.- Pertinencia	Se argumenta nuevos temas que son demostrados												x		
8- Relevancia	Genera nuevas características en el tema base												x		

### Opinión de aplicabilidad

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

x

**Promedio de Valoración**

90%
-----




---

Clara Isabel Namuche Cruzado  
DNI N° 08580729  
972001675

**Solicito: Validación de instrumento**

Mgtr. Clara Isabel Namuche Cruzado

Nosotros Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra y Huamán Monterroso, Emilio, identificados con DNI 77154234 y DNI 77292487 respectivamente, domiciliados en la avenida Alameda MZ. D LT. 29 compite 31 Santa Rosa distrito del Callao y Pasaje San martin MZ. M LT. 31 Dulanto del distrito del Callao, respectivamente. Ambos de la provincia Constitucional Callao, ante Usted respetuosamente nos presentamos y exponemos.

Nos es grato dirigirme a usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, pido a usted validar nuestro instrumento de entrevista, con los cuales recogerá información necesaria para poder desarrollar nuestra Investigación y con el mismo obtener el grado de Abogado.

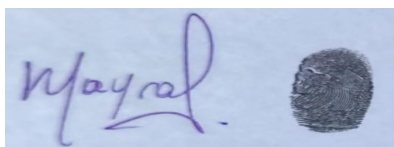
El Título de nuestra Investigación es: **“Derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la ley N° 29973 - en la Municipalidad del Callao 2022”**.

Por lo que hemos considerado conveniente recurrir a usted, siendo especialista en el tema, ante su connotada experiencia en temas y/o investigaciones; solicitando pueda aprobar dicha validación, ya que es imprescindible contar con la aprobación del mismo, por especialistas en el tema y así poder aplicar dichos instrumentos en medición.

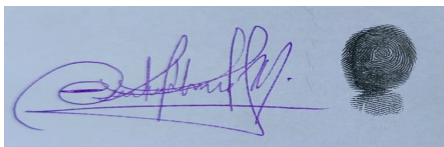
Expresándole nuestro cordial respeto y consideración, nos despedimos de usted, sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente, queda de usted.

Callao, 31 de octubre del 2022

Atentamente,



Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra  
DNI: 77154234



Huamán Monterroso, Emilio  
DNI: 77292487

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### Datos Generales:

- Apellidos y Nombres: Abogada Francis Luzbell Barrientos Walker
- Lugar en el que Labora: Universidad Privada César Vallejo
- Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- Autores del Instrumento: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra & Huamán Monterroso, Emilio

### Aspectos de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.-Actualidad	Está conforme a los objetivos y necesidades de la investigación												x	
2.- Metodología	La estrategia responde el diseño aplicado												x	
3.-Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos												x	
4.- Organización	Existe una organización lógica												x	
5.-Claridad	Está dado en lenguaje comprensible												x	
6.- Objetividad	Está de acuerdo a las leyes y principio científico												x	
7.- Pertinencia	Se argumenta nuevos temas que son demostrados												x	
8- Relevancia	Genera nuevas características en el tema base												x	

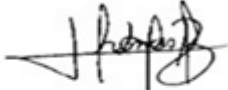
### Opinión de aplicabilidad

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

x

**Promedio de Valoración**

95%
-----

  
**FRANCIS LUZBELL  
 BARRIENTOS WALKER  
 ABOGADA  
 REG.CAL.87016**

Francis Luzbell Barrientos Walker  
 DNI N° 73855568

**Solicito: Validación de instrumento**

Abogada: Francis Luzbell Barrientos Walker

Nosotros Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra y Huamán Monterroso, Emilio, identificados con DNI 77154234 y DNI 77292487 respectivamente, domiciliados en la avenida Alameda MZ. D LT. 29 compite 31 Santa Rosa distrito del Callao y Pasaje San martin MZ. M LT. 31 Dulanto del distrito del Callao, respectivamente. Ambos de la provincia Constitucional Callao, ante Usted respetuosamente nos presentamos y exponemos.

Nos es grato dirigirme a usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, pido a usted validar nuestro instrumento de entrevista, con los cuales recogerá información necesaria para poder desarrollar nuestra Investigación y con el mismo obtener el grado de Abogado.

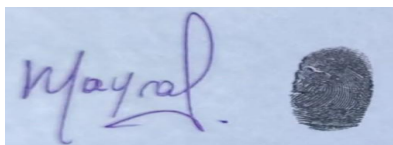
El Título de nuestra Investigación es: **“Derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la ley N° 29973 - en la Municipalidad del Callao 2022”**.

Por lo que hemos considerado conveniente recurrir a usted, siendo especialista en el tema, ante su connotada experiencia en temas y/o investigaciones; solicitando pueda aprobar dicha validación, ya que es imprescindible contar con la aprobación del mismo, por especialistas en el tema y así poder aplicar dichos instrumentos en medición.

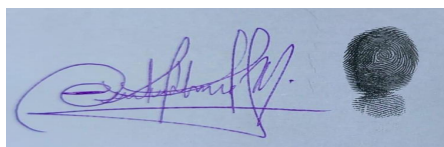
Expresándole nuestro cordial respeto y consideración, nos despedimos de usted, sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente, queda de usted.

Callao, 25 de noviembre del 2022

Atentamente,



Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra  
DNI: 77154234



Huamán Monterroso, Emilio  
DNI: 77292487





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- Datos Generales:
- Apellidos y Nombres:
- Lugar en el que Labora:
- Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- Autores del Instrumento: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra & Huamán Monterroso, Emilio

#### Aspectos de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE		
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.-Actualidad	Está conforme a los objetivos y necesidades de la investigación											X		
2.- Metodología	La estrategia responde el diseño aplicado											X		
3.- Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos											X		
4.- Organización	Existe una organización lógica											X		
5.-Claridad	Está dado en lenguaje comprensible											X		
6.- Objetividad	Está de acuerdo a las leyes y principio científico											X		
7.- Pertinencia	Se argumenta nuevos temas que son demostrados											X		
8.- Relevancia	Genera nuevas características en el tema base											X		

#### Opinión de aplicabilidad

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

X

Promedio de Valoración

90

*Gtz*  
 Dra. Gildiana Gonzales Limaymanta  
 ABOGADO  
 CAL 65594

DNI: 44605775

Gildiana Gonzales  
 Limaymanta

Cel 934570542

## Solicito: Validación de instrumento

Abogada: Giuliana Gonzales Limaymanta

Nosotros Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra y Huamán Monterroso, Emilio, identificados con DNI 77154234 y DNI 77292487 respectivamente, domiciliados en la avenida Alameda MZ. D LT. 29 compite 31 Santa Rosa distrito del Callao y Pasaje San martin MZ. M LT. 31 Dulanto del distrito del Callao, respectivamente. Ambos de la provincia Constitucional Callao, ante Usted respetuosamente nos presentamos y exponemos.

Nos es grato dirigirme a usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, pido a usted validar nuestro instrumento de entrevista, con los cuales recogerá información necesaria para poder desarrollar nuestra Investigación y con el mismo obtener el grado de Abogado.

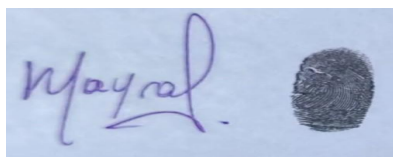
El Título de nuestra Investigación es: **“Derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la ley N° 29973 - en distrito del Callao 2022”**.

Por lo que hemos considerado conveniente recurrir a usted, siendo especialista en el tema, ante su connotada experiencia en temas y/o investigaciones; solicitando pueda aprobar dicha validación, ya que es imprescindible contar con la aprobación del mismo, por especialistas en el tema y así poder aplicar dichos instrumentos en medición.

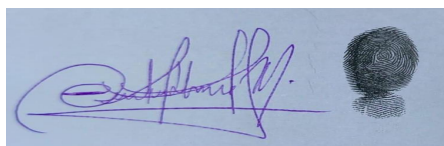
Expresándole nuestro cordial respeto y consideración, nos despedimos de usted, sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente, queda de usted.

Callao, 28 de noviembre del 2022

Atentamente,



Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra  
DNI: 77154234



Huamán Monterroso, Emilio  
DNI: 77292487

**ANEXO 5: Guía de Entrevista**  
**Instrumento de recolección de datos**

**Guía de entrevista**

**Título: “Derecho al trabajo y la adaptación al teletrabajo de personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022”**

**Autores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio**

Entrevistado: Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero Cargo / Profesión: Procurador Público Institución: Municipalidad del Callao Fecha: 28/11/22
--

**Objetivo General**

Determinar de qué forma el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, son atendidas por el distrito del Callao 2022.

**Objetivos específicos:**

(1) Describir como la Defensoría del Pueblo incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, por el distrito del Callao 2022. (2) Identificar cómo CONADIS fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la Ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.

**Subcategoría:** Defensoría del Pueblo

**Indicadores:** Funcionalidad, Impulsor, facultad sancionadora

1.¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo está abocada a la protección de los derechos laborales o están tomando alguna medida para reformar o derogar la presente ley N° 29973 a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?

R- No, la defensoría del pueblo protege los derechos fundamentales de la persona, así como supervisa el cumplimiento de la función estatal. Lo cual no le impide implementar derecho de protección a las personas con discapacidad (PCD), referentes a su actividad laboral y acceso a los entes de empleos sin discriminación y limitación alguna.

2. ¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo tutela eficazmente para salvaguardar los derechos de los trabajadores con discapacidad que resulten afectados por las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Como parte de la inclusión social y el respeto de los derechos fundamentales sobre la calidad de vida y bienestar de las personas con discapacidad (PCD), considero que sí.

3. ¿Cree usted que resulte idónea la idea de incorporar un inciso al artículo 86 de la ley general de personas discapacitadas Ley N° 29973, donde señale la facultad exclusiva de sancionar a la Defensoría del Pueblo para velar por la protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas?

R- No considero necesario, puesto que la autonomía y función de los defensores del pueblo o de la defensoría del pueblo, es prestar o brindar protección y garantía a los derechos fundamentales de las personas con discapacidad (PCD).

Subcategoría: Fiscalización de CONADIS

**Indicadores: Funcionalidad, impulsor, fiscalización**

1. ¿En su opinión, el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) garantiza y protege eficazmente los derechos laborales de las personas con discapacidad de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973?

R- Considero que sí, dado que su prioridad es proteger no solo a las personas con discapacidad, sino también aquellas personas que son vulnerables en condición de protección (mujeres embarazadas, menores de edad, personas analfabetas, adultos mayores).

2. ¿En su opinión, considera que las campañas y programas que realiza el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), está salvaguardando los derechos de todo trabajador con discapacidad frente a las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Considero que sí; sin embargo, el fomentar la información es mera conciencia más que encargarse únicamente a proteger; con lo cual no solo la entidad debe

tomar este papel, sino que todos tenemos conocimientos acerca de inclusión de los valores, virtudes y oportunidades a las personas con discapacidad.

3. ¿En su experiencia laboral cree usted que la Ley General de Personas con discapacidad N° 29973, debería modificarse para poder incluir medidas sancionadoras al incumplimiento de las barreras estructurales para salvaguardar los derechos de todo trabajador con discapacidad?

R- Yo considero que no debería haber una situación de coacción en caso de incumplimiento frente a lo que es un deber de proteger e inclusive por ello, es más importante concientizar a los entes que no cumplen con las medidas que indica la normativa legal; en vez de sancionar.

Subcategoría: Teletrabajo

**Indicadores: Personalísimo, temporal o permanente, voluntario**

1. ¿En su experiencia laboral, cree usted que en la ley general de discapacidad N° 29973, debería señalarse la implementación del teletrabajo de forma personal y obligatoria, para disminuir los índices de vulneración a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?

R- Considero que el ente rector es el indicado en promover todos los aspectos legales y normativos que requieren las personas con discapacidad (PCD), para darle una calidad de vida e incluir en los procesos de productividad y del procesos del estado peruano. Por tal motivo, considero que promover la inclusión del teletrabajo en la normativa peruana de forma obligatoria, sería una posible opción para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

2. ¿Cree usted, que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, las personas discapacitadas gozarán de estabilidad laboral, salvaguardando su derecho al trabajo?

R- Respecto a la estabilidad laboral, se requiere no solo cumplir con los requisitos de los que exige la entidad de empresa a contratar, sino también que los seleccionados para el trabajo sean eficientes y eficaces; a la vez cumplan con las cualidades profesionales que exige el puesto donde se va laborar; siendo ello así y de ser posible sería la entidad que promueva la inclusión del teletrabajo a las personas con discapacidad (PCD) en el aspecto laboral.

3. ¿En su opinión, cree usted que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, fomente la inclusión de las mismas al mundo laboral?

R- No, como una forma o condición sobre la prestación personal de un trabajo, esta

no debe sujetarse a las condiciones del trabajo sino a las necesidades de la persona y si entre ellos existe una reciprocidad

Subcategoría: Personas con discapacidad (PCD)

**Indicadores: Definición, barreras sociales, barreras estructurales**

1.¿Cree usted, que CONADIS, efectúa acciones necesarias en fiscalización y se dé cumplimiento a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, respecto a los derechos laborales de los trabajadores con alguna discapacidad y alcance su desarrollo e integración social, económico y cultural?

R- Considero que sí, debido a que CONADIS, está tomando un papel activo en temas de inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad; mediante ferias y campañas laborales exclusivamente para este tipo de personas; y esto va de la mano con las Municipalidades del Callao y Ventanilla.

2.¿En su experiencia laboral, cree usted que las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales deberían tomar algunas medidas para reformar o derogar la presente ley N° 29973, conociendo que se está vulnerando derechos de los trabajadores con discapacidad, como situaciones de exclusión y discriminación?

R- Considero que si; debido que los derechos fundamentales son los que rigen a nuestras normas y conductas sociales; es por ello que el derecho laboral es un derecho fundamental que va integrado de una serie de actualizaciones y modificaciones, que cada cierto tiempo deben ser actualizadas y modificadas en parte o en su totalidad; para poder regular el comportamiento humano y adaptarse a su sociedad.

3.¿Cree usted, que la participación activa de las entidades abocadas a la protección de las personas trabajadoras con alguna discapacidad influyen en el cumplimiento de las normas reguladas para respetar derechos fundamentales de todas las personas con discapacidad?

R- Considero no; debido que más que entidades propias, es la toma de conciencia de los entes que deben regir sobre la correcta protección hacia las personas inmersas en la situación actual en estos trabajos, lo cual corresponde supervisar y controlar el cumplimiento de estas directrices.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo 6:** Carta De Consentimiento Informado

**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado participante: Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero

Los presentes investigadores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio; actualmente venimos desarrollando la investigación titulada:

***“Derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo a personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022”***

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Oswaldo Anibal Acevedo Portocarrero, después de haber leído las condiciones del presente estudio, aceptó participar de manera voluntaria.

Lunes, 28 de noviembre de 2022

---

Nombre y apellido: Oswaldo Anibal Acevedo

Portocarrero

DNI N° 43310387





**ANEXO 5: Guía de Entrevista**

## Instrumento de recolección de datos

### Guía de entrevista

Título: **“Derecho al trabajo y la adaptación al teletrabajo de personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022”**

Autores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio

Entrevistado: Carlos Mendoza Clerque Cargo / Profesión: Abogado Institución: Estudio Juridico Chavez asociados Fecha: 28/11/22
---

#### **Objetivo General**

Determinar de qué forma el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, son atendidas por el distrito del Callao 2022.

#### **Objetivos específicos:**

(1) Describir como la Defensoría del Pueblo incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, por el distrito del Callao 2022. (2) Identificar cómo CONADIS fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la Ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.

**Subcategoría:** Defensoría del Pueblo

**Indicadores:** Funcionalidad, Impulsor, facultad sancionadora

1.¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo está abocada a la protección de los derechos laborales o están tomando alguna medida para reformar o derogar la presente ley N° 29973 a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?

R- De acuerdo a mi perspectiva, considero que sí; debido a que la defensoría del pueblo es la encargada de promover y proteger la aplicación de la convención

sobre los derechos de las personas con discapacidad, en los diversos ámbitos: educativos, de salud y sobre todo laboral.

2. ¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo tutela eficazmente para salvaguardar los derechos de los trabajadores con discapacidad que resulten afectados por las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Considero que no tutela de forma correcta; debido a 2 factores muy importante; estos son: la falta de la facultad sancionadora ante el incumplimiento de faltas leves, graves o muy graves frente a los trabajadores y sobre todo para las personas discapacidad; y el otro factor es que las entidades no cuentan con un presupuesto adecuado para poder adecuar su entorno laboral y buscarla inclusión al 100% de todos sus trabajadores.

3. ¿Cree usted que resulte idónea la idea de incorporar un inciso al artículo 86 de la ley general de personas discapacitadas Ley N° 29973, donde señale la facultad exclusiva de sancionar a la Defensoría del Pueblo para velar por la protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas?

R- Considero que no sería adecuado;: debido a que ya contamos con SUNAFIL y CONADIS para realizar las funciones de fiscalización y sancionadora; y darle esa facultad a la defensoría del Pueblo, sería contraproducente debido a que lo sobrecargamos de funciones, lo cual puede provocar que este realice su trabajo de forma inadecuada.

Subcategoría: Fiscalización de CONADIS

**Indicadores: Funcionalidad, impulsor, fiscalización**

1. ¿En su opinión, el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) garantiza y protege eficazmente los derechos laborales de las personas con discapacidad de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973?

R- En teoría debería proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad; sin embargo, en la práctica vemos que no realiza su rol de forma idónea, debido que según las estadística aún se observa un gran porcentaje de personas con discapacidad que no participan en el mercado económico, tanto de manera formal o informal.

2. ¿En su opinión, considera que las campañas y programas que realiza el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), está salvaguardando los derechos de todo trabajador con discapacidad frente a las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Considero que no, muy a pesar que CONADIS, toma un papel muy importante como impulsor de campañas de inclusión laboral; estas no están teniendo el alcance o resultado esperado, debido a que no tiene una adecuada difusión en los medios de comunicación u otros.

3. ¿En su experiencia laboral cree usted que la Ley General de Personas con discapacidad N° 29973, debería modificarse para poder incluir medidas sancionadoras al incumplimiento de las barreras estructurales para salvaguardar los derechos de todo trabajador con discapacidad?

R- Considero que si debe modificarse; debido a que se debe tener en cuenta que a la sociedad es un ente cambiante (relativo) y por tal motivo el derecho tiene que ir a la par de este; es decir también debe ir cambiando o modificando para poder regular las relaciones que pudieran surgir en la sociedad.

Subcategoría: Teletrabajo

**Indicadores: Personalísimo, temporal o permanente, voluntario**

1. ¿En su experiencia laboral, cree usted que en la ley general de discapacidad N° 29973, debería señalarse la implementación del teletrabajo de forma personal y obligatoria, para disminuir los índices de vulneración a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?

R- Considero que si,. debido a que sería más conveniente para aquellas personas que presentan problemas físicos para transportarse a su centro de labores; de esta forma el trabajador con alguna discapacidad física puede beneficiarse y no tener que ver la forma de transportarse desde su hogar a su centro de labores. Sin embargo, apoyo que esta modalidad de trabajo sería elección del trabajador y no imposición por parte del empleador.

2. ¿Cree usted, que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, las personas discapacitadas gozarán de estabilidad laboral, salvaguardando su derecho al trabajo

R- Mi opinión sería que con la modalidad del teletrabajo; el trabajador que presenta alguna discapacidad, no tendría la estabilidad laboral esperada por parte del empleador; muy a pesar de que esta modalidad sería beneficiosa en temas de gastos y accesibilidad de las personas con discapacidad.

3. ¿En su opinión, cree usted que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, fomente la inclusión de las mismas al mundo laboral?

R- Considero que sí ; pero considerando que esta modalidad de trabajo debe ser

también de forma voluntaria y aceptada por el trabajador; es decir no solo debe ser impuesta por el empleador o el centro de labores.

Subcategoría: Personas con discapacidad (PCD)

**Indicadores: Definición, barreras sociales, barreras estructurales**

1. ¿Cree usted, que CONADIS, efectúa acciones necesarias en fiscalización y se dé cumplimiento a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, respecto a los derechos laborales de los trabajadores con alguna discapacidad y alcance su desarrollo e integración social, económico y cultural?

R- Desde mi punto de vista considero que no; debido a que las acciones o planes que realiza CONADIS, en temas de fiscalización y sanciones, no son difundidas de forma adecuada por el gobierno de turno; ante lo cual la mayoría de centros de labores desconoce.

2. ¿En su experiencia laboral, cree usted que las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales deberían tomar algunas medidas para reformar o derogar la presente ley N° 29973, conociendo que se está vulnerando derechos de los trabajadores con discapacidad, como situaciones de exclusión y discriminación?

R- Considero que si debe reformarse la presente norma de las personas con discapacidad N° 29973; en la cual se explique con mayor detalle cómo sería la implementación del teletrabajo en los centros de labores del ámbito público y privado.

3. ¿Cree usted, que la participación activa de las entidades abocadas a la protección de las personas trabajadoras con alguna discapacidad influyen en el cumplimiento de las normas reguladas para respetar derechos fundamentales de todas las personas con discapacidad?

R- Considero que si; debido que si todas las entidades encargadas de fiscalizar y sancionar y los centros de labores actúan de forma armónica y en conjunto; mediante la implementación de ferias y campañas laborales; se podría lograr la inclusión de las personas con discapacidad.

**Anexo 6: Carta De Consentimiento Informado**

**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado participante: Carlos Mendoza Clerque

Los presentes investigadores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio; actualmente venimos desarrollando la investigación titulada:

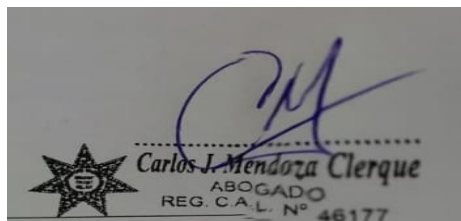
***“Derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo a personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022”***

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Carlos Mendoza Clerque, después de haber leído las condiciones del presente estudio, aceptó participar de manera voluntaria.

Lunes, 28 de noviembre de 2022



Handwritten signature of Carlos J. Mendoza Clerque over a professional stamp. The stamp includes a star logo and the text: Carlos J. Mendoza Clerque, ABOGADO, REG. C.A.L. N° 46177.

---

Nombre y apellido: Carlos Mendoza Clerque

DNI N° 43310387



**ANEXO 5: Guía de Entrevista  
Instrumento de recolección de datos**

## Guía de entrevista

Título: “**Derecho al trabajo y la adaptación al teletrabajo de personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022**”

Autores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio

Entrevistada: Veronika Isabel Zevallos Villanueva Cargo / Profesión: Abogada Institución: Demuna de la Municipalidad de Ventanilla Fecha: 28/11/22
---

### **Objetivo General**

Determinar de qué forma el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, son atendidas por el distrito del Callao 2022.

### **Objetivos específicos:**

(1) Describir como la Defensoría del Pueblo incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, por el distrito del Callao 2022. (2) Identificar cómo CONADIS fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la Ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.

**Subcategoría:** Defensoría del Pueblo

**Indicadores:** Funcionalidad, Impulsor, facultad sancionadora

1.¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo está abocada a la protección de los derechos laborales o están tomando alguna medida para reformar o derogar la presente ley N° 29973 a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?

R- No, porque la defensoría del pueblo no es la encargada de fiscalizar los derechos laborales.



2. ¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo tutela eficazmente para salvaguardar los derechos de los trabajadores con discapacidad que resulten afectados por las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Sí, la defensoría del pueblo es la encargada de proteger los derechos fundamentales como el derecho al trabajo de todas las personas incluyendo a las personas con discapacidad.

3. ¿Cree usted que resulte idónea la idea de incorporar un inciso al artículo 86 de la ley general de personas discapacitadas Ley N° 29973, donde señale la facultad exclusiva de sancionar a la Defensoría del Pueblo para velar por la protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas?

R- Si, aunque el tema principal sería que fiscalice más que sancione , ya que hay sanciones dentro de la ley N° 29973 al no fiscalizarse no se cumplen estas.

Subcategoría: Fiscalización de CONADIS

**Indicadores: Funcionalidad, impulsor, fiscalización**

1. ¿En su opinión, el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) garantiza y protege eficazmente los derechos laborales de las personas con discapacidad de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973?

R- Considero que sí, ya que es su función.

2. ¿En su opinión, considera que las campañas y programas que realiza el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), está salvaguardando los derechos de todo trabajador con discapacidad frente a las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Si, los programas y campañas que realizan en la mayoría de lugares, su fin es proteger e incluir a las personas con discapacidad.

3. ¿En su experiencia laboral cree usted que la Ley General de Personas con discapacidad N° 29973, debería modificarse para poder incluir medidas sancionadoras al incumplimiento de las barreras estructurales para salvaguardar los derechos de todo trabajador con discapacidad?

R- No, creo que las medidas sancionadoras sean el problema, si no se debería de supervisar a las entidades encargadas de fiscalizar porque son ellas quienes salvaguardan los derechos de las personas con discapacidad.

Subcategoría: Teletrabajo

**Indicadores: Personalísimo, temporal o permanente, voluntario**

1. ¿En su experiencia laboral, cree usted que en la ley general de discapacidad N° 29973, debería señalarse la implementación del teletrabajo de forma personal y obligatoria, para disminuir los índices de vulneración a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?

R- Si, porque esto ayudaría a que muchas personas con discapacidad por diferentes motivos no puedan apersonarse al centro laboral puedan tener la oportunidad de trabajar desde su hogar.

2. ¿Cree usted, que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, las personas discapacitadas gozarán de estabilidad laboral, salvaguardando su derecho al trabajo

R- Si, el teletrabajo le brindará muchas oportunidades y sobre todo aparte oportunidad laboral a las personas con discapacidad, ya que podrán ser incluidas en las empresas privadas y públicas.

3.¿En su opinión, cree usted que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, fomente la inclusión de las mismas al mundo laboral?

R- Si, porque las personas con discapacidad serán incluidas en el mercado laboral.

Subcategoría: Personas con discapacidad (PCD)

**Indicadores: Definición, barreras sociales, barreras estructurales**

1.¿Cree usted, que CONADIS, efectúa acciones necesarias en fiscalización y se dé cumplimiento a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, respecto a los derechos laborales de los trabajadores con alguna discapacidad y alcance su desarrollo e integración social, económico y cultural?

R- No, porque si CONADIS fiscalizará, los índices y porcentajes de las personas con capacidad contratada por diferentes empresarios.

2.¿En su experiencia laboral, cree usted que las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales deberían tomar algunas medidas para reformar o derogar la presente ley N° 29973, conociendo que se está vulnerando derechos de los trabajadores con discapacidad, como situaciones de exclusión y discriminación?

R- Si, se tomaron las medidas para que se realicen más fiscalizaciones y se pueda hacer cumplir la ley N° 29973 de manera eficaz.

3.¿Cree usted, que la participación activa de las entidades abocadas a la protección de las personas trabajadoras con alguna discapacidad influyen en el cumplimiento de las normas reguladas para respetar derechos fundamentales de estas todas las personas con discapacidad?

R- Si, porque las entidades encargadas participan activamente en la protección de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, harán que la ley N° 29973 se cumpla de manera eficaz o de lo contrario se sancionará a las empresas que no cumplan con esta ley.



**Anexo 6: Carta De Consentimiento Informado**  
**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado participante: Veronika Isabel Zevallos Villanueva

Los presentes investigadores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio; actualmente venimos desarrollando la investigación titulada:

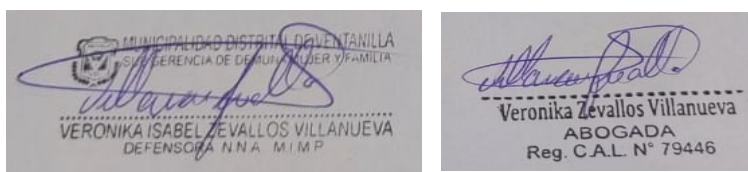
**“Derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo a personas con discapacidad en la ley N° 29973 - en la Municipalidad del Callao 2022”**

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Veronika Isabel Zevallos Villanueva, después de haber leído las condiciones del presente estudio, aceptó participar de manera voluntaria.

Lunes, 28 de noviembre de 2022



Nombre y apellido: Veronika Isabel Zevallos

Villanueva

DNI N° 76055506

**ANEXO 5: Guía de Entrevista**  
**Instrumento de recolección de datos**

## Guía de entrevista

Título: “**Derecho al trabajo y la adaptación al teletrabajo de personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022**”

Autores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio

Entrevistado: Ever Cueva Caceres Cargo / Profesión: Abogado y consejero regional del Callao Institución: Municipalidad del Callao Fecha: 28/11/22
--

### **Objetivo General**

Determinar de qué forma el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, son atendidas por el distrito del Callao 2022.

### **Objetivos específicos:**

(1) Describir como la Defensoría del Pueblo incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, por el distrito del Callao 2022. (2) Identificar cómo CONADIS fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la Ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.

**Subcategoría:** Defensoría del Pueblo

**Indicadores:** Funcionalidad, Impulsor, facultad sancionadora

1.¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo está abocada a la protección de los derechos laborales o están tomando alguna medida para reformar o derogar la presente ley N° 29973 a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?

R- La defensoría del pueblo, tiene como principal función velar por la protección de los derechos fundamentales mencionados en la constitución política del Perú; entre los cuales se incluye derecho a la igualdad y derecho laboral; sin embargo, no tiene

la facultad de poder reformar o derogar alguna norma o legislación vigente.

2. ¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo tutela eficazmente para salvaguardar los derechos de los trabajadores con discapacidad que resulten afectados por las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Sí, tutela de forma eficaz; eso se puede apreciar en su página oficial; en la cual se adjuntan las diversas notas de prensa en las cuales pueden visualizarse los informes de sus fiscalizaciones que realizan a diversos centros y velar por los derechos fundamentales, entre ellos el de las personas con discapacidad.

3. ¿Cree usted que resulte idónea la idea de incorporar un inciso al artículo 86 de la ley general de personas discapacitadas Ley N° 29973, donde señale la facultad exclusiva de sancionar a la Defensoría del Pueblo para velar por la protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas?

R- Recordar que la función principal de la Defensoría del Pueblo, es poder verificar que se cumpla con el respeto de los derechos fundamentales; en caso sea testigo de una vulneración él sugiere o recomienda que la entidad que vulnera ese derecho, ya no continúe con ese mismo accionar; más no de sancionar; pero lo deriva con el área encargada de sancionar de acuerdo a ley; es por eso que considero que cargarlo de mucho más funciones de las que ya tiene a la defensoría, sería muy poco beneficioso.

Subcategoría: Fiscalización de CONADIS

**Indicadores: Funcionalidad, impulsor, fiscalización**

1. ¿En su opinión, el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) garantiza y protege eficazmente los derechos laborales de las personas con discapacidad de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973?

R- El CONADIS, debe velar por la protección de las personas con discapacidad en el ámbito educativo, salud y laboral; y esto debe verse reflejado en la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, no estaría realizando su función de forma idónea, debido a que de acuerdo al último censo (2017); solo 2 de cada 10 personas con discapacidad estaba económicamente activo.

2. ¿En su opinión, considera que las campañas y programas que realiza el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), está salvaguardando los derechos de todo trabajador con discapacidad frente a las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Considero que sí; debido a que este último año 2022, he sido testigo de las campañas de ferias laborales exclusivamente para personas con discapacidad por parte de la Municipalidad de Ventanilla y del Callao. Lo cual de forma directa o indirecta ayuda en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

3. ¿En su experiencia laboral cree usted que la Ley General de Personas con discapacidad N° 29973, debería modificarse para poder incluir medidas sancionadoras al incumplimiento de las barreras estructurales para salvaguardar los derechos de todo trabajador con discapacidad?

R- Considero que no; debido a que la ley general de personas con discapacidad N° 29973; incluye medidas sancionadoras; sin embargo, éstas no se aplican de forma adecuada por los entes encargados de tal función; es decir la ley está, pero la aplicación no es la correcta por el encargado.

Subcategoría: Teletrabajo

**Indicadores: Personalísimo, temporal o permanente, voluntario**

1. ¿En su experiencia laboral, cree usted que en la ley general de discapacidad N° 29973, debería señalarse la implementación del teletrabajo de forma personal y obligatoria, para disminuir los índices de vulneración a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?

R- Considero que sí. Pero esta debe cumplir con una serie de requisitos, entre los cuales: debe ser voluntaria por parte del trabajador, además debe aplicarse para casos en los cuales sea muy complicado que el trabajador pueda trasladarse al centro de labores o acceder a este.

2. ¿Cree usted, que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, las personas discapacitadas gozarán de estabilidad laboral, salvaguardando su derecho al trabajo

R- Creo que no; debido a que la estabilidad laboral va depender mucho del mercado laboral y de cómo le va a la empresa o centro de labores y de cuanto necesite de este trabajador que presente alguna discapacidad; por tal razón la sola aplicación del teletrabajo no es suficiente.

3. ¿En su opinión, cree usted que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, fomente la inclusión de las mismas al mundo laboral?

R- Considero que sí; sería de gran ayuda debido a que no todos los centros de labores están adecuados para las personas con discapacidad, y mediante el

teletrabajo se le podría incluir en estos puestos de trabajo, sin la necesidad de que el empleador tenga gastos extras implementando cambios en el centro de labores para incluir laboralmente a la persona con discapacidad.

Subcategoría: Personas con discapacidad (PCD)

**Indicadores: Definición, barreras sociales, barreras estructurales**

1. ¿Cree usted, que CONADIS, efectúa acciones necesarias en fiscalización y se dé cumplimiento a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, respecto a los derechos laborales de los trabajadores con alguna discapacidad y alcance su desarrollo e integración social, económico y cultural?

R- Si, debido a que las fiscalizaciones por parte de CONADIS, se están realizando en los diversos departamentos del Perú; sin embargo, el ciudadano de a pie no está tan informado; debido que no tienen una adecuada difusión por los medios de comunicación.

2. ¿En su experiencia laboral, cree usted que las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales deberían tomar algunas medidas para reformar o derogar la presente ley N° 29973, conociendo que se está vulnerando derechos de los trabajadores con discapacidad, como situaciones de exclusión y discriminación?

R- Considero que sí; sin embargo, es de vital importancia que los entes encargados de fiscalización y sancionar actúen de forma adecuada ante una vulneración de derecho de las personas con discapacidad, y no pasarlo por alto u otorgar multas efímeras como sanción.

3. ¿Cree usted, que la participación activa de las entidades abocadas a la protección de las personas trabajadoras con alguna discapacidad influyen en el cumplimiento de las normas reguladas para respetar derechos fundamentales de todas las personas con discapacidad?

R- Desde luego que sí; debido a que si las instituciones del estado encargadas de la función de fiscalizar y sancionar muestran su compromiso y realizan sus funciones como debe ser, se logra la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.





**Anexo 6:** Carta De Consentimiento Informado

**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado participante: Ever Cueva Caceres

Los presentes investigadores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio; actualmente venimos desarrollando la investigación titulada:

***“Derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo a personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022”***

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Carlos Mendoza Clerque, después de haber leído las condiciones del presente estudio, aceptó participar de manera voluntaria.

Lunes, 28 de noviembre de 2022

---

Nombre y apellido: Ever Cueva Caceres

DNI N° 25762762

**ANEXO 5: Guía de Entrevista**  
**Instrumento de recolección de datos**

**Guía de entrevista**

**Título: “Derecho al trabajo y la adaptación al teletrabajo de personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022”**

**Autores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio**

Entrevistado: Flavia Lizandra Goche Nuñez Cargo / Profesión: Abogada Institución: Estudio de abogados Chavez asociado Fecha: 24/11/22
--

**Objetivo General**

Determinar de qué forma el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, son atendidas por el distrito del Callao 2022.

**Objetivos específicos:**

(1) Describir como la Defensoría del Pueblo incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, por el distrito del Callao 2022. (2) Identificar cómo CONADIS fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la Ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.

**Subcategoría:** Defensoría del Pueblo

**Indicadores:** Funcionalidad, Impulsor, facultad sancionadora

1.¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo está abocada a la protección de los derechos laborales o están tomando alguna medida para reformar o derogar la presente ley N° 29973 a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?

R- No se debe confundir las funciones de cada entidad estatal, en este caso la función de la Defensoría del pueblo es proteger los derechos constitucionales; mas no tiene la facultad legislativa; es decir no tiene la facultad de reformar o derogar normas o leyes; pero puede sugerir algún cambio.

2. ¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo tutela eficazmente para salvaguardar los derechos de los trabajadores con discapacidad que resulten afectados por las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- La defensoría del pueblo si tutela de forma eficaz los derechos constitucionales, entre ellos de los trabajadores, sin embargo, como no tiene la facultad de sancionar lo deriva con la entidad encargada de tal función; sin embargo cumple su rol como filtro y verificador de vulneraciones a los derechos fundamentales.

3. ¿Cree usted que resulte idónea la idea de incorporar un inciso al artículo 86 de la ley general de personas discapacitadas Ley N° 29973, donde señale la facultad exclusiva de sancionar a la Defensoría del Pueblo para velar por la protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas?

R- Considero que si; debido a que la Defensoría del pueblo ya no solo tendría la facultad de fiscalizar; sino también la de sancionar, ante lo cual ya no informaría a otra entidad para que tome cartas en el asunto y sancione, sino que ellos mismos por iniciativa puedan realizarlo.

Subcategoría: Fiscalización de CONADIS

**Indicadores: Funcionalidad, impulsor, fiscalización**

1. ¿En su opinión, el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) garantiza y protege eficazmente los derechos laborales de las personas con discapacidad de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973?

R- Considero que si; esto se ve reflejado en que últimamente está tomando un rol participativo con diversas entidades del estado fomentando campañas de inclusión laboral y educativas para las personas con discapacidad en el Callao y sus distritos aledaños.

2. ¿En su opinión, considera que las campañas y programas que realiza el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), está salvaguardando los derechos de todo trabajador con discapacidad frente a las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Considero que sí; debido a que tengo compañeros que han presentado alguna

discapacidad, que han podido iniciar su vida laboral gracias a estas campañas y ferias laborales que ofrece CONADIS y las municipalidades.

3. ¿En su experiencia laboral cree usted que la Ley General de Personas con discapacidad N° 29973, debería modificarse para poder incluir medidas sancionadoras al incumplimiento de las barreras estructurales para salvaguardar los derechos de todo trabajador con discapacidad?

R- Considero que no; muy a pesar que la ley ya incluye medidas sancionadoras de carácter pecuniario; estas no son aplicadas de forma adecuada; ante lo cual se necesita especialmente que las entidades encargadas de fiscalizar y sancionar; además estas sanciones pecuniarias deben ser mayores.

Subcategoría: Teletrabajo

**Indicadores: Personalísimo, temporal o permanente, voluntario**

1. ¿En su experiencia laboral, cree usted que en la ley general de discapacidad N° 29973, debería señalarse la implementación del teletrabajo de forma personal y obligatoria, para disminuir los índices de vulneración a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?

R- Considero que sí, porque el teletrabajo ayudaría mucho en la inclusión laboral; por que de esta forma el empleador ya no tendría que adecuar el entorno laboral y cumpliría con la cuota ideal que exige la normativa legal N° 29973, a la vez también se reduciría el índice de desempleo de las personas discapacidad.

2. ¿Cree usted, que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, las personas discapacitadas gozarán de estabilidad laboral, salvaguardando su derecho al trabajo

R- Considero que si; debido a que de esta forma la persona con discapacidad podría realizar sus labores de la mejor forma; lo cual se vería reflejado en el producto o resultados de sus actividades; lo cual sería favorable para su estabilidad laboral y para el centro de labores.

3. ¿En su opinión, cree usted que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, fomente la inclusión de las mismas al mundo laboral?

R- Si; debido que el teletrabajo sería una modalidad contractual adecuada para las personas con discapacidad que tienen problemas para desplazarse por las diversas barreras estructurales de la sociedad, y esto fomentaría la inclusión de las personas con discapacidad en los diversos centros de labores.

Subcategoría: Personas con discapacidad (PCD)

**Indicadores: Definición, barreras sociales, barreras estructurales**

1.¿Cree usted, que CONADIS, efectúa acciones necesarias en fiscalización y se dé cumplimiento a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, respecto a los derechos laborales de los trabajadores con alguna discapacidad y alcance su desarrollo e integración social, económico y cultural?

R- Considero que Conadis no cumple con la fiscalización correcta y por ello no se cumple la ley general de personas con discapacidad N° 29973 y por ello el índice de personas que no trabajan es elevado.

2.¿En su experiencia laboral, cree usted que las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales deberían tomar algunas medidas para reformar o derogar la presente ley N° 29973, conociendo que se está vulnerando derechos de los trabajadores con discapacidad, como situaciones de exclusión y discriminación?

R- Considero que más que reformar o derogar la ley N° 29973, se debería más bien hacer que se apliquen de manera correcta para que así ya no se vulneren los derechos de los trabajadores con discapacidad.

3.¿Cree usted, que la participación activa de las entidades abocadas a la protección de las personas trabajadoras con alguna discapacidad influyen en el cumplimiento de las normas reguladas para respetar derechos fundamentales de todas las personas con discapacidad?

R- Desde mi perspectiva considero que sí, ya que las entidades que fiscalizan se unen con las entidades que protegen los derechos fundamentales se cumplirían las normas y asimismo disminuir el índice de las personas con discapacidad que no trabajan.

Anexo 6: Carta De Consentimiento Informado

**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado participante: Flavia Lizandra Goche Nuñez

Los presentes investigadores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio; actualmente venimos desarrollando la investigación titulada:

***“Derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo a personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022”***

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Flavia Lizandra Goche Nuñez, después de haber leído las condiciones del presente estudio, acepté participar de manera voluntaria.

Lunes, 28 de noviembre de 2022



FLAVIA LIZANDRA GOCHE NUÑEZ  
ABOGADA  
Reg. 83991

---

Nombre y apellido: Flavia Lizandra Goche Nuñez

DNI N° 75327204

**ANEXO 5: Guía de Entrevista**  
**Instrumento de recolección de datos**

**Guía de entrevista**

**Título: “Derecho al trabajo y la adaptación al teletrabajo de personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022”**

**Autores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio**

Entrevistado: Jesús Eloy Barrientos Ruíz Cargo / Profesión: Abogado Institución: Estudio de Títulos Saneamiento y Servicios S.A.C. Fecha: 29/11/22
---

**Objetivo General**

Determinar de qué forma el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la Ley N° 29973, son atendidas por el distrito del Callao 2022.

**Objetivos específicos:**

(1) Describir como la Defensoría del Pueblo incide a favor del derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para las personas con discapacidad en la ley N° 29973, por el distrito del Callao 2022. (2) Identificar cómo CONADIS fiscaliza el derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo para personas con discapacidad en la Ley N° 29973, las cuales serán brindadas por el distrito del Callao 2022.

**Subcategoría:** Defensoría del Pueblo

**Indicadores:** Funcionalidad, Impulsor, facultad sancionadora

1.¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo está abocada a la protección de los derechos laborales o están tomando alguna medida para reformar o derogar la presente ley N° 29973 a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?

R- Mi persona considera que si, ya que la defensoría del pueblo protege ante todo

los derechos fundamentales de toda persona, en especial el derecho laboral para la inclusión de las personas con discapacidad.

2. ¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo tutela eficazmente para salvaguardar los derechos de los trabajadores con discapacidad que resulten afectados por las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Mi persona considera que no cumple eficazmente con la protección del derecho al trabajo para personas con discapacidad ya que ellos no son el ente de fiscalización ni sancionador.

3. ¿Cree usted que resulte idónea la idea de incorporar un inciso al artículo 86 de la ley general de personas discapacitadas Ley N° 29973, donde señale la facultad exclusiva de sancionar a la Defensoría del Pueblo para velar por la protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas?

R- Mi persona considera que no, ya que existen 2 entes reguladores : Sunafil y Conadis son ellos los que fiscalizan y sancionan. asimismo, la defensoría del pueblo no se encarga de ello si no de velar, proteger los derechos fundamentales.

Subcategoría: Fiscalización de CONADIS

**Indicadores: Funcionalidad, impulsor, fiscalización**

1. ¿En su opinión, el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) garantiza y protege eficazmente los derechos laborales de las personas con discapacidad de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973?

R- En la vida real no se cumple lo indicado, ya que Conadis en vez de garantizar, prefiere fiscalizar y sancionar.

2. ¿En su opinión, considera que las campañas y programas que realiza el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), está salvaguardando los derechos de todo trabajador con discapacidad frente a las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

R- Mi persona considera que no, ya que en la práctica no se cumplen de manera eficaz las campañas y programas que realizan las mismas, de manera que no salvaguardan los derechos de las personas con discapacidad que quieren incluirse en el mercado laboral.

3. ¿En su experiencia laboral cree usted que la Ley General de Personas con discapacidad N° 29973, debería modificarse para poder incluir medidas



sancionadoras al incumplimiento de las barreras estructurales para salvaguardar los derechos de todo trabajador con discapacidad?

R- Mi persona considera que sí debería modificar para que las personas con discapacidad puedan incluirse en el día de celebración.

Subcategoría: Teletrabajo

**Indicadores: Personalísimo, temporal o permanente, voluntario**

1. ¿En su experiencia laboral, cree usted que en la ley general de discapacidad N° 29973, debería señalarse la implementación del teletrabajo de forma personal y obligatoria, para disminuir los índices de vulneración a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?

R- Mi persona considera que si, ya que gracias a que el teletrabajo se implemente de manera obligatoria disminuye el índice de las personas con discapacidad no laboran.

2. ¿Cree usted, que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, las personas discapacitadas gozarán de estabilidad laboral, salvaguardando su derecho al trabajo

R- Mi persona considera que sí , ya que al implementarse el teletrabajo disminuye el índice de las personas con discapacidad que no laboran y les da así una mejor calidad de vida.

3.¿En su opinión, cree usted que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, fomente la inclusión de las mismas al mundo laboral?

R- Mi persona considera que sí, pero esta también debe de ser voluntaria por parte de las empresas para incluir a las personas con discapacidad al mundo laboral . para que estas tengan un mejor estilo de vida.

Subcategoría: Personas con discapacidad (PCD)

**Indicadores: Definición, barreras sociales, barreras estructurales**

1.¿Cree usted, que CONADIS, efectúa acciones necesarias en fiscalización y se dé cumplimiento a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, respecto a los derechos laborales de los trabajadores con alguna discapacidad y alcance su desarrollo e integración social, económico y cultural?

R- Considero que no cumple con las medidas de fiscalizaciones ya que si esto fuera lo contrario el índice de personas con discapacidad que no trabajan sería menor al que está vigente.

2.¿En su experiencia laboral, cree usted que las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales deberían tomar algunas medidas para reformar o derogar la presente ley N° 29973, conociendo que se está vulnerando derechos de los trabajadores con discapacidad, como situaciones de exclusión y discriminación?

R- Mi persona considera que sí debería reformarse la ley N° 29973 con respecto a las sanciones que debería de aplicarse con las empresas en el ámbito público o privado.

3.¿Cree usted, que la participación activa de las entidades abocadas a la protección de las personas trabajadoras con alguna discapacidad influyen en el cumplimiento de las normas reguladas para respetar derechos fundamentales de todas las personas con discapacidad?

R- Mi persona considera que si ya que todos los entes deben de unirse para que se incluya de manera satisfactoria a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 6: Carta De Consentimiento Informado

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante: Jesús Eloy Barrientos Ruíz

Los presentes investigadores: Angeldonis Moreno, Mayra Alejandra / Huamán Monterroso, Emilio; actualmente venimos desarrollando la investigación titulada:

***“Derecho al trabajo y la adaptación del teletrabajo a personas con discapacidad en la ley N° 29973 - Distrito del Callao 2022”***

Es importante que usted participe en nuestro estudio, colaborando con las entrevistas que se han elaborado para el presente estudio. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para los fines del estudio y se respetará su confidencialidad en todo momento.

La información que usted brinde será de gran ayuda porque sus respuestas nos ayudarán a generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado. Sírvase firmar el presente consentimiento informado:

Yo, Jesús Eloy Barrientos Ruíz, después de haber leído las condiciones del presente estudio, aceptó participar de manera voluntaria.

Lunes, 29 de noviembre de 2022

---

Nombre y apellido: Jesús Eloy Barrientos Ruíz

DNI N° 20057906



Categorías	Definición conceptual	Subcategorías	Indicadores	Definiciones	Ítems
Derecho al trabajo	<p>En concordancia con Adolfo (2015), se concluye que el derecho al trabajo es un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales; es decir la relación entre el trabajador y el empleador.</p> <p>En síntesis diremos que el derecho al trabajo es un conjunto sistemático de normas dadas por el estado, que busca el equilibrio justo en las relaciones laborales, tanto en el ámbito</p>	Defensoría del Pueblo	Funciones de la defensoría del pueblo - funcionalidad	Regulado por la ley N° 26520, la cual en su primer artículo hace mención que la principal función del defensor del pueblo es velar y proteger los derechos constitucionales y fundamentales de toda persona; así como también supervisar el correcto funcionamiento de los deberes de la administración pública.	¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo está abocada a la protección de los derechos laborales o están tomando alguna medida para reformar o derogar la presente ley N° 29973 a sabiendas que genera la vulneración de los derechos de los trabajadores?
			Impulsor de políticas y campañas	Percy (2021), señaló que este ente nacional está en la capacidad de impulsar campañas o programas que busquen la defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad, en temas de accesibilidad, salud, educación y sobre todo	¿En su opinión, la Defensoría del Pueblo tutela eficazmente para salvaguardar los derechos de los trabajadores con discapacidad que resulten afectados por las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?

	público y privado.			empleo.	
			Capacidad de respuesta y facultad sancionadora	De acuerdo a la página oficial de la defensoría del pueblo, se ha calculado que en el año 2021, se ha atendido a nivel nacional un total de 156 320 casos, de los cuales 5 419, solo del Callao. Se debe hacer hincapié que Christian (2019), nos hace mencionar que la facultad sancionadora es una potestad que da el estado peruano; pero en el caso de la defensoría del pueblo, esta no la tiene, por que solo es una entidad de verificar que se respete los derechos constitucionales y presentar sus informes.	¿Cree usted que resulte idónea la idea de incorporar un inciso al artículo 86 de la ley general de personas discapacitadas Ley N° 29973, donde señale la facultad exclusiva de sancionar a la Defensoría del Pueblo para velar por la protección de los derechos laborales de las personas discapacitadas?
		Fiscalización		En concordancia con la ley N° 27050, el consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad; que se creó en el año 1999 como una entidad	¿En su opinión, el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) garantiza y protege eficazmente los derechos

		de CONADIS	Funcionalidad	adscrita al ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables; que tiene como función principal buscar reconocer, proteger y generar condiciones idóneas o adecuadas para que las personas con discapacidad (PCD) puedan tener una mejor calidad de vida.	laborales de las personas con discapacidad de acuerdo a la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973?
			Impulsor de campañas	La página oficial de CONADIS (2022), informa que de forma anual realiza concursos de buenas prácticas en inclusión social; en la cual participan: personas naturales, sociedades civiles, entidades públicas y privadas; la cual tiene como finalidad fomentar concientización acerca de la inclusión plena y efectiva de la persona con discapacidad en la sociedad.	¿En su opinión, considera que las campañas y programas que realiza el Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), está salvaguardando los derechos de todo trabajador con discapacidad frente a las barreras sociales y estructurales de nuestra sociedad?
			Facultad	De acuerdo a la ley N°29973,	¿En su experiencia laboral cree

			fiscalizadora y sancionadora	se faculta al consejo nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS), para que pueda fiscalizar y sancionar a las entidades públicas y privadas que no cumplan con los estándares mínimos de inclusión social. Esto se ve reflejado en el año 2021, en el cual CONADIS, tiene 33 resoluciones directorales por incumplimiento a temas relacionados con accesibilidad, cuota de empleo e información falsa, que tienen que ver con personas con discapacidad.	usted que la Ley General de Personas con discapacidad N° 29973, debería modificarse para poder incluir medidas sancionadoras al incumplimiento de las barreras estructurales para salvaguardar los derechos de todo trabajador con discapacidad?
Adaptación al teletrabajo de las personas con	En la actualidad de acuerdo a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, se infiere que son aquellos sujetos de derecho que presentan una o más dificultades		Personal	Pierina (2018) señala que una de las características fundamentales o principales del teletrabajo es que esta actividad es de carácter personal o personalísima; es decir debe ser realizada por la persona que se eligió por sus habilidades o aptitudes y no puede ser delegada a un tercero ajeno a dicha relación	¿En su experiencia laboral, cree usted que en la ley general de discapacidad N° 29973, debería señalarse la implementación del teletrabajo de forma personal y obligatoria, para disminuir los índices de vulneración a los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad?



<p>discapacidad en la ley N° 29973.</p>	<p>para insertarse a la sociedad por los factores sociales y no por ellos.</p> <p>En concordancia con la ley del teletrabajo y su reglamento N° 30036, se infiere que es aquella actividad que realiza el trabajador desde cualquier parte del territorio, con ayuda o por medio de medios tecnológicos o informáticos (proporcionados por el empleador), la se diferencia del trabajo remoto.</p>	<p>Teletrabajo</p>		<p>contractual, sin previo aviso al empleador.</p>	
			<p>Temporal o permanente</p>	<p>De acuerdo al artículo 3 de la ley del teletrabajo N° 31572, se hace mención que esta de carácter temporal o permanente, es decir esto va depender mucho del trabajador, debido que en caso el decida de forma voluntaria y justificada puede cambiar de modalidad de trabajo: de presencial a teletrabajo, o viceversa; pero siempre y cuando esté fundamentado y justificado frente al empleador.</p>	<p>¿Cree usted, que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, las personas discapacitadas gozarán de estabilidad laboral, salvaguardando su derecho al trabajo</p>
			<p>Voluntario</p>	<p>Santiago (2019), señaló que el término voluntario, significa que es aquel sujeto o persona que de forma libre y sin presión o coacción externa ha realizado una actividad u acción que deseaba; es decir tuvo la intención y voluntad de querer hacerlo o intentarlo. Totalmente opuesto a la coacción, en la cual se te obliga</p>	<p>¿En su opinión, cree usted que al implementarse el teletrabajo como modalidad contractual obligatoria en la ley general de personas discapacitadas N° 29973, fomente la inclusión de las mismas al mundo laboral?</p>

				hacer una actividad que no deseas.	
		Personas con discapacidad (PCD)	Definición	Monica (2016), señala que la persona con discapacidad es aquel sujeto que tiene alguna dolencia física, sensorial o motora diversos a factores genéticos o externos. Estas dificultades motoras, visuales, auditivas u otras, le impiden su normal desarrollo en la sociedad y mucho peor en el ámbito laboral.	¿Cree usted, que CONADIS, efectúa acciones necesarias en fiscalización y se dé cumplimiento a la ley general de personas con discapacidad N° 29973, respecto a los derechos laborales de los trabajadores con alguna discapacidad y alcance su desarrollo e integración social, económico y cultural?
			Barreras sociales y psicológicas	En concordancia con Luis (2017), se hace llamar barreras sociales, al pensamiento o ideología que tiene la sociedad acerca de un tema o característica, en este caso se tiene aún una mentalidad retrógrada o médica acerca de las personas con discapacidad, debido a que se piensa que este tipo de personas deben recibir un tratamiento médico para poder superar su discapacidad y de esta forma	¿En su experiencia laboral, cree usted que las entidades abocadas a la protección de los derechos laborales deberían tomar algunas medidas para reformar o derogar la presente ley N° 29973, conociendo que se está vulnerando derechos de los trabajadores con discapacidad, como situaciones de exclusión y discriminación?

				recién poder adecuarse a la sociedad no viceversa(la postura la cual defendemos con nuestra investigación, es decir la sociedad debe adecuarse a la persona con discapacidad).	
			Barreras estructurales	<p>Alicia (2021), señala que las barreras estructurales hace referencia que la sociedad peruana no está construida o edificada para personas con alguna discapacidad; esto se puede ver reflejado en las mismas instituciones públicas en la cuales se puede apreciar que no cuentan con rampas o ascensores para desplazarse. Estas barreras estructurales se ven mucho más acrecentadas en el ámbito privado, porque las empresas no invierten y realizan los cambios necesarios para buscar la inclusión de PCD y buscar lograr su cuota ideal de PCD, que exige la ley.</p>	¿Cree usted, que la participación activa de las entidades abocadas a la protección de las personas trabajadores con alguna discapacidad influyen en el cumplimiento de las normas reguladas para respetar derechos fundamentales de estas todas las personas con discapacidad?



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NAMUCHE CRUZADO CLARA ISABEL, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Adaptación del teletrabajo a personas con discapacidad en la ley N° 29973 - en el distrito del Callao 2022

", cuyos autores son ANGELDONIS MORENO MAYRA ALEJANDRA, HUAMAN MONTERROSO EMILIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NAMUCHE CRUZADO CLARA ISABEL <b>DNI:</b> 08580729 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3169-9048	Firmado electrónicamente por: CNAMUCHEC24 el 25-11-2022 23:26:03

Código documento Trilce: TRI - 0455315