



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Incorporar el trabajo remoto en la ley 29973, ley general de personas con discapacidad para proteger el derecho al trabajo

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

**ABOGADA**

**AUTORA:**

Nuñez Gil, Melissa Janeth ([orcid.org/0000-0002-9510-7198](https://orcid.org/0000-0002-9510-7198))

**ASESOR:**

Dr. Miraya Gutiérrez, Rubén Meliton ([orcid.org/0000-0002-2292-2175](https://orcid.org/0000-0002-2292-2175))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

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

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Derecho Laboral, Derecho Civil, Derecho Procesal Civil, Ley general de las personas con discapacidad

**CALLAO – PERÚ**

2023

## **DEDICATORIA**

La presente tesis la dedico en primer lugar a Dios, por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo. A todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Los que han hecho posible este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto que me propongo.

A mis padres por siempre estar presente en mi vida, por enseñarme a salir adelante y enfrentar los problemas que surgen en el camino.

A mi esposo y a mi hijo por darme las fuerzas y ser mi motivación para crecer juntos como profesional y familia.

No ha sido fácil hasta ahora, pero gracias a las acotaciones, apoyo y la bondad de mi asesor y mis colegas sé que lograre esta meta.

## Índice de Contenido

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de Contenido	IV
Índice de Tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2. Categorías, sub categorías y matriz de categorización apriorística	14
3.4. Escenario de estudio	15
3.5. Participantes	15
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.7. Procedimiento	16
3.8. Rigor científico	16
3.9. Método de Análisis de información	17
3.10. Aspectos Éticos	18
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>19</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>32</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>40</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Matriz de Categorización	14
Tabla N° 2. Participantes de la Investigación	15
Tabla N° 3 Validez de contenido del instrumento: Guía de entrevistas	17

## RESUMEN

La investigación que se está realizando titulado: Incorporar el Trabajo Remoto en la Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad Para Proteger el Derecho al Trabajo, se refiere al art. N° 50 de la Ley N° 29973, en el que no se establece la obligación del trabajo remoto para aquellas personas que tengan alguna discapacidad, para favorecer las oportunidades laborales, no sintiéndose con las mismas oportunidades y siendo excluidas por la sociedad.

El objetivo general es demostrar que debe de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores. Los objetivos específicos, el primero fue, explicar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad; y el segundo, analizar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

Se estableció el enfoque cualitativo, tipo de investigación básico, contando con un diseño de teoría fundamentada, se utilizó la técnica de entrevista donde se contó con el apoyo de 4 especialistas en la materia.

Se concluyo que es necesario incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973 para proteger el derecho al trabajo de las personas discapacitadas, generando el marco legal habilitante con el fin que este grupo de personas no se vean discriminadas y postergadas por el impedimento físico que padecen, brindándoles el soporte legal para que se adecua y permite equilibrar la dificultad que implica el traslado al centro laboral y la carencia de centros laborales adaptados para recibir a estos trabajadores.

**Palabras claves:** Discapacidad, inclusión, igualdad, trabajo remot

## ABSTRACT

The investigation that is being carried out entitled: Incorporate Remote Work in Law 29973, General Law of Persons with Disabilities to Protect the Right to Work, refers to art. No. 50 of Law No. 29973, which does not establish the obligation of remote work for those people who have a disability, to promote job opportunities, not feeling they have the same opportunities and being excluded by society.

The general objective is to demonstrate that mandatory remote work must be incorporated into Law No. 29973, General Law on Persons with Disabilities to protect the right to work of these workers. The specific objectives, the first was, to explain that there is a need to incorporate mandatory remote work in Law No. 29973, General Law on Persons with Disabilities to protect equal working conditions for people with disabilities; and the second, to analyze that there is a need to incorporate mandatory remote work in Law No. 29973, General Law on Persons with Disabilities to promote the full inclusion of persons with disabilities in the social life of the country.

The qualitative approach was established, a basic type of research, with a grounded theory design, the interview technique was used with the support of 4 specialists in the field.

It was concluded that it is necessary to incorporate mandatory remote work in Law No. 29973 to protect the right to work of disabled people, generating the enabling legal framework so that this group of people is not discriminated against and postponed due to the physical impediment that they suffer, providing them with legal support so that they can adjust and balance the difficulty involved in moving to the workplace and the lack of workplaces adapted to receive these workers.

**Keywords:** Disability, inclusion, equality, remote work.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad debido a lo que acontece con el mundo laboral en relación a la Covid 19, una enfermedad altamente infecciosa descubierta desde el 2019 y teniendo en cuenta que una pandemia es un brote de gran proporción, Zerón (2020) también en consecuente aislamiento social e inmovilización que impide al trabajador acudir a su centro laboral en forma presencial, es por ello que se puede advertir que a nivel internacional han ido buscando diversas formas para evitar la paralización del sector laboral y no dejar de producir de manera continua y sostenida en el tiempo, evitando el estancamiento productivo al que está llamado todo país para el desarrollo, dentro de esta solución surge el trabajo virtual o a distancia algo que las empresas les llevó adoptar cambios que probablemente se queden ya que se estima que gracias al trabajo remoto se ha triplicado las ofertas laborales mundialmente, Silva y Pavón (2022), la misma que se instauró en el Perú el 13 de marzo del 2020 y a la fecha forma parte del ámbito laboral y a decir de muchos entendidos en materia laboral esta forma de laborar ha llegado para permanecer en nuestra sociedad.

El Estado peruano con la expedición del Decreto Supremo N° 026-2022, estableció el 13 de marzo del 2020 el trabajo remoto a nivel nacional, el mismo que comprende efectuar el trabajo pero dentro del inmueble, empleando los medios o mecanismos que permitan realizar las actividades y metas asignadas fuera del centro de trabajo, esta forma de trabajo se estableció no obstante de estar vigente el teletrabajo regulado en la Ley N° 30036 que tiene cierta afinidad pero que se basa en la prestación de servicios subordinada, también vía virtual en la morada señalada por el empleado con instrumentos laborales previamente entregados por la empresa y con el control y la respectiva vigilancia de la labor del empleador; significando que el 11 de septiembre de 2022 en el Perú se ha promulgado una nueva Ley de Teletrabajo, Ley N° 31572.

En ese contexto, es valioso indicar que trabajar en forma virtual termina siendo una alternativa así no perjudicar realizar actividades que paralicen la economía de un país; asimismo, esta nueva forma de trabajo está permitiendo seguir con las actividades que necesita una nación, por lo cual, se deben otorgar los beneficios que corresponda y el



estado peruano reconozca todos sus beneficios, no sólo porque permite trabajar aun estando aislado o dentro del domicilio que son los efectos de la pandemia como lo estamos experimentando en la actualidad con cada rebrote que ocurre, sino porque posibilita seguir con el avance de nuestras actividades cuando los trabajadores se encuentren delante de estos sucesos, impedidos en concurrir a las sedes donde prestan sus servicios.

Por otro lado, respecto a las personas con discapacidad es preciso indicar que han sufrido continuamente discriminación laboral, ya que se piensa que no son lo suficientemente aptos para los objetivos designados o sienten que podrían tener problemas al momento de que realiza alguna actividad laboral; Sin embargo, explícitamente la Ley N° 29973, Ley de la Persona con Discapacidad, en cuyo Art. 3 y Art. 4, establece que un individuo con alguna discapacidad tiene igualdad para ejercer una labor en similar cargo que otros empleados, porque resulta congruente brindarles acceso a realizar una actividad y ser remunerado. Por otro lado, según Serpa (2021), señala en el manual normas aplicables a personas con discapacidad en el empleo, no es menos cierto que debe observarse y proteger la integridad al momento de efectuar la acción laboral velando porque se desenvuelva al igual que cualquier otro empleado; asimismo, en el escenario de que estas personas encuentre donde emplearse, tienen que acondicionar un lugar, hecho que tiene que ir de la mano con su discapacidad corporal, ello pasa por el tema de las herramientas con las que prestará su labor, como equipos o medios informáticos, u otros.

Ahora bien, respecto a la realidad problemática internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015) describen la “Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad” Informe internacional que nos habla sobre la protección social de diversas sociedades por imposibilidad de brindar la oportunidad a quienes poseen alguna discapacidad en los proyectos de que la sociedad los proteja, eso sucede a su vez porque no se regulan marcos legales apropiados para ejercer actividad laboral en las empresas. Por lo cual si hablamos de inclusión de la discapacidad significa iniciar, garantizar y avalar su participación en el trabajo,

educación y en todos los aspectos, así como ofrecer los soportes necesarios y permitir su participación.

En los dos últimos meses del año 2013 se invitaron alrededor de cuarenta y ocho áreas de la Organización Internacional para el Trabajo (en adelante OIT) para colaborar con información estadística con el objetivo de establecer los alcances informativos y conocer que empresas ajenas a este organismo estaban canalizando a este grupo con la falencia corporal antes indicada y si se reflejaban en sus metas laborales diarias; asimismo, encontrar donde estaban los requerimientos correspondientes, para lo cual se tomó la data resultante de aplicación de encuestas a la mitad porcentual de la cifra señalada líneas arriba.

En el Perú según nuestra realidad problemática en el Diario El Comercio, Guerra (2020), ha titulado “El trabajo remoto seguirá en un 70% de empresas grandes tras la pandemia”; asimismo, alrededor del 10% de la nuestra población tiene alguna discapacidad, esto quiere decir que es la primera mayor minoría del mundo, en los países en desarrollo, sus necesidades y exigencias de empleo tienen tasas muy altas sin darles una posible solución. La persona discapacitada, a pesar de los inconvenientes que le toca afrontar diariamente, le toca enfrentar a la realidad ya que pasa por la discriminación, incumplimiento el principio constitucional a la igualdad, a su dignidad y demás, ya que es sin duda el derecho más relevante y situado en el art. primero de la constitución política del Perú, también tienen que pasar por una falta de posibilidades, oportunidad y apoyo ineficaz de trabajo y del sobre todo el Estado, además debe encontrarse con las inconveniente de tipo económico y de por otro lado de la propia sociedad donde convive.

De otro lado compartimos una definición de las similitudes y comparaciones con el teletrabajo, según Payet (2021), por ejemplo nos señala, a diferencia del trabajo remoto, si comparamos el teletrabajo es una manera de empleo a distancia con mayores requisitos y terminos de implementación donde el empleado presta servicios a distancia fuera de la sede de la empresa, por intermedio de aparatos tecnológicos de comunicación que permiten realizar su labor, que son proporcionados por el

empleador. Esta nueva manera de trabajar requiere, un convenio con el trabajador que tenga acuerdos sobre su capacitación en el uso de los recursos para el teletrabajo, hecho que no sucede con el trabajo remoto, por lo cual a este último lo hace más viable para el trabajador.

Seguidamente si se refiere al trabajo remoto, en el Perú, ha adquirido una mayor importancia como consecuencia de la terrible pandemia que azota a todos los países, por ello se llegó a ciertas ideas y formas de trabajar para que el país no se estanque y que muchos sigan trabajando durante el año 2020 hasta la actualidad.

Se establecieron muchas medidas en el Decreto de Urgencia N° 26-2020, acordadas para contrarrestar la difusión de la Covid19 en el pueblo peruano; es así, que incorporaron el trabajo remoto, incluyendo la prerrogativa de los trabajadores a la desconexión digital. Al constituir una nueva forma de trabajo en el domicilio del servidor, pues permite ajustarse a sus propias necesidades. Ahora bien, esta nueva forma de trabajo es más beneficioso para el grupo de personas ya que les resulta difícil laborar en el propio local de la empresa ya sea por su infraestructura, ya que no hay más zonas para los discapacitados, por esa razón ellos pueden trabajar en su residencia acondicionándole sus necesidades personales.

Asimismo, la problemática surge en la normativa que establece la cuota de empleo por discapacidad en las entidades del Estado y de particulares, los mismos que a la fecha no se ha implementado de la manera prevista, esto resulta una dificultad el traslado diario del trabajador discapacitado teniendo un sistema nacional de transporte urbano en caos, aunado a paros y huelgas de transportistas que por lo general hacen inviable el trabajadores implementar los accesos a las sedes laborales; así como cumplir con las necesidades básicas de este grupo de empleados, es por ello que se hace necesario implementar la obligatoriedad en la Ley de Discapacitados un artículo que ampare la realización del trabajo remoto; así como sucede, con la cuota de empleo que está reconocido en la citada Ley, por lo tanto, esta nueva modalidad de trabajo debe estar incorporado para estos realicen labor virtual.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística e informática – INEI, cuenta con una estadística que señala que en el cercado de Lima y distritos que la conforman debido los estragos que ocasiona esta pandemia, el 38.8% de sedes laborales usan el trabajo con concurrencia del trabajador en la sede; asimismo, el 28.2% está laborando de manera remota, hecho que demuestra que el trabajo remoto subsiste en la actualidad, constituyéndose en una alternativa para los empleadores y empleados de cumplir con el desarrollo del país; además, el citado instituto hasta el 2017 en territorio peruano habían alrededor de 10,4% de discapacidad equivalente a 3.051.612, finalmente de este grupo un 57% eran femeninas y un 43% masculinos. En deducción, de un total de 10 trabajadores peruanos existe 01 discapacitado.

En ese sentido el problema de investigación, según Torres y Monroy (2020) nos señala que es el planteamiento de un problema donde se verá enfocado a estudiar a las personas por ejemplo de docentes, estudiantes etc., donde se puede observar un problema social. En esa perspectiva, surge la necesidad jurídica de responder a la pregunta formulada como problema general siguiente: ¿Se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores?; asimismo, los Problemas Específicos siguientes: ¿Existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la ley N° 29973 para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad?, asimismo, ¿Existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973 para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país? Y finalmente ¿De qué manera se puede incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973 para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas discapacitadas?

Como justificación del presente trabajo inicia con la pandemia que apareció mundialmente, ya que a partir de ahí se empezó a laborar y poner en práctica la manera remota; tomando una verdadera importancia en nuestra legislación. Gracias a los medios informáticos y la tecnología en el ámbito laboral se ha obtenido una impresión muy positiva ya que se puede laborar desde el hogar. Con el aislamiento social dispuesto por el presidente del Perú obligatoriamente la población tuvo que

acondicionarse y acoplarse a permanecer en sus respectivas moradas, por lo que la mayoría de entidades debieron adecuarse y acostumbrarse a la novedosa prestación de servicios. La justificación práctica es la estrategia que se obtendrá para la incorporación de las personas discapacitadas para poder desarrollarse en el aspecto laboral y poder tener más oportunidades al querer trabajar gracias al trabajo remoto.

Asimismo, se entiende por objetivos de investigación, según Espinoza (2020), nos indica que esto se lleva a realizar para poder responder a las preguntas de investigación y el investigador pueda solucionar el problema de investigación que se plantea. Entonces se podemos decir que nuestro Objetivo General es el siguiente: Demostrar que se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores, se tienen los Objetivos Específicos siguientes: Explicar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad, y por último Analizar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

Finalmente, los supuestos de investigación según, Cohen (2019), que toda investigación cuantitativa y cualitativa resulta de una hipótesis de un supuesto de cómo interpretar los datos que son asumidas como afirmaciones o respuestas tentativas. A continuación se expresan en el Supuesto General siguiente: Sí, se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973 para proteger el derecho al trabajo de las personas discapacitadas; asimismo, los Supuestos Específicos siguientes: Si, existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973 para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad, asimismo, si, existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973 para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

## II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo de la tesis se ha desarrollado los antecedentes que deben ser entendidos como trabajos realizados por anteriores autores y que permitirá establecer hasta qué punto se ha desarrollado el tema de investigación que es materia de estudio, en ese sentido se tienen antecedentes internacionales como nacionales.

Antecedentes internacionales:

Kahale (2016) elaboró la tesis con el título de: “Teletrabajo: Regulación Jurídico Laboral”; llevado a cabo en la Universidad de Zulia – Venezuela, este trabajo tuvo como objetivo analizar las peculiaridades de esta forma de prestar servicios frente a las posturas normativas; asimismo, fue de enfoque cualitativo. El autor llega a concluir que el desarrollo del teletrabajo es incipiente y que si bien es cierto existe en la realidad de los hechos del aspecto laboral en la norma legal no se visualiza su regulación hecha que no permite proteger al trabajador respecto a la seguridad y salud por esta forma de actividad laboral a distancia que efectúa dentro de un inmueble señalado por el trabajador.

Sierra (2021) en su investigación “Teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín”, tuvo como objetivo general conocer la inclusión laboral de teletrabajo de las personas discapacitadas; metodológicamente aplicó el método cualitativo. Concluyó que es una nueva modalidad laboral, donde la presencia del trabajador no es necesaria, ya que puede laborar desde otro lugar más óptimo contando con las herramientas necesarias e implementadas, resultando de gran utilidad para aquellos que ejercen una actividad intelectual.

Cendrero (2017) en la tesis titulada “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral” formulada en España, que considera como objetivo principal establecer la discapacidad como causa de postergación y dejar sin oportunidades laborales en el ámbito del trabajo, el enfoque empleado es el cualitativo porque estuvo realizada en función al análisis de los conceptos de ámbito de trabajo entendida dentro

del aspecto constitucional, laboral y dentro del marco jurídico español, asimismo concluye señalando que para este grupo de personas existen impedimentos de orden económico, social que dificultan el logro de un puesto de trabajo no obstante que estos derechos se encuentran en la constitución española, finalizando en decir que todo ello es propiciado por la falta de sensibilidad de la sociedad, marco legal insuficiente o permisible y la letanía de la administración para atender a este grupo de connacionales.

Aristizabal (2019) a través de su trabajo científico titulado “Inclusión laboral y discapacidad: Una revisión teórica y la caracterización, casos de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena”, es menester indicar que tuvo como objetivo fue la identificación de la conceptualización jurídica de la discapacidad y de los trabajadores con discapacidad pero frente a su aceptación en el ámbito laboral; asimismo, su enfoque fue cualitativo, de tipo descriptivo y comparativo porque relata lo que acontece con la discapacidad frente a su inclusión en el aspecto laboral, pero desde el lugar donde se realiza, llegando a la conclusión de que es reducido el número de personas de este grupo que no trabajan y aquellos que si lo hacen efectúan trabajos informales o contratados bajo el régimen de tercerización.

Gutierrez (2021) en la tesis denominada “La asistencia personal humana como medio de garantizar el goce de los derechos humanos de las personas mayores de edad con discapacidad física en el Estado Costarricense” elaborada en Costa Rica, esta investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera se debe implementar el aseguramiento del goce de los derechos humanos de personas mayores de edad con discapacidad, para ello empleo el enfoque cualitativo a través del estudio bibliográfico de la doctrina, jurisprudencia y normas legales, contando a su vez con entrevistas que permitieron el logro del propósito del estudio, para haber concluido que debe atenderse a este grupo de personas con políticas sociales claras en igualdad de prerrogativas que cualquier otro ciudadano costarricense, debiendo tener como eje la promoción de la autonomía de estas personas para ejercer el derecho a un trabajo y una vida digna.

Antecedentes nacionales:

Valencia (2018); con la tesis denominada: “Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas”; ahora bien, el objetivo estuvo vinculado en realizar el análisis de las normas legales que comprende el teletrabajo, tuvo enfoque cualitativo de orden descriptivo; asimismo, concluye el autor en el sentido de que el teletrabajo como fuente laboral cuya característica es que se realiza fuera de la sede laboral, señala que tiene su principal característica para su desarrollo el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TICS y los medios de telecomunicaciones, presupuesto fáctico que conlleva al progreso de la tecnología de las empresas, lo que obliga implícitamente a su desarrollo para que resulten eficaces en el mercado laboral.

Peñañiel Banda y Sonco Pachari (2020) en su tesis “Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020” su objetivo es analizar cómo el trabajo remoto afecta el tiempo de descanso de los empleados en el rubro de los docentes; el método utilizado es dogmático; funcional; sistemático, enfoque cualitativo instrumento preguntas formuladas a 30 profesores de colegios no estatales de nivel secundaria del distrito de Hunter, concluyendo que efectivamente el trabajo remoto o virtual ocasiona que bajo la virtualidad el docente no puede desligarse del empleador en virtud de la facilidad que conlleva el uso de las tecnologías informáticas lo que termina por ocasionar estrés y todas sus secuelas en la salud de una persona.

Irigoyen (2021) en su proyecto de investigación de tesis titulado “Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque”, planteó como objetivo establecer una variedad de formas para llevar a cabo este tipo de trabajo a distancia y buscar que se pueda ejercer las actividades del servidor público con discapacidad física ; el método utilizado es básica- no experimental y propositiva, el instrumento utilizado es una encuesta para 40 trabajadores con falencias corporales que trabajan en la sede del Gobierno Regional del departamento de Lambayeque; el trabajo fue de enfoque cualitativo, llegó a la conclusión de que estos trabajadores no se adaptan plenamente



a la labor encomendada y la función que desempeñan dentro de la empresa y ello debido a la falta de una adecuada relación interpersonal con sus compañeros y falta de comunicación fluida para que internalice la situación de la empresa, para lo cual recomendó incidir en brindar apoyo en el aspecto personal a través de estrategias de inteligencia emocional, comunicación interna, desarrollo personal, y finalmente TICS.

Gimary (2022) en su tesis titulado “Vulneración de los Derechos Laborales en el Trabajo Remoto del Sector Privado” su objetivo fue establecer los efectos que produce el trabajo remoto en las entidades privadas, asimismo, utilizó el enfoque cualitativo y el método utilizado fue el dogmático; finalmente concluye que se han colisionado los derechos de trabajadores de entidades no estatales, que ejecutan su trabajo de forma remota, virtual o a distancia, puntualmente en lo referido al pago por horas extras laboradas; asimismo, arriba a la conclusión en la investigación, de que efectivamente se contravino en forma arbitraria las prerrogativas de los trabajadores no estatales que desempeñan remotamente las actividades laborales. Finalmente, efectúan una fórmula legislativa para normar el trabajo remoto en el sector no estatal, con el propósito de contrarrestar el derecho a la desconexión digital, a que gocen de una buena salud y algo importante que es la seguridad en el trabajo que ahora se realiza en el domicilio, de este modo permitir salvaguardar los intereses de estos trabajadores.

Zenteno (2020). En su investigación titulada “El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora” tuvo como objetivo analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, con un enfoque cualitativo. Concluyó que, es una buena elección para que laboren los individuos que tengan alguna discapacidad motora. No obstante, la ley de teletrabajo presenta restricciones que impiden incentivar a contratar aquellas personas, por lo que recomienda que se regule e incentive la contratación para las mismas.

Respecto a las teorías que tienen incidencia en la investigación, López (2019) existe la Teoría Construccionalistas Sociales, llamada también simbólica, de manera objetiva explica el trato hacia las personas discapacitadas, son vistas de manera marginal,

siendo considerados como no humanos, imponiéndoles una etiqueta negativa socialmente, no pudiendo desarrollarse de manera plena.

Asimismo, la Teoría materialista de la discapacidad, manifiesta que las personas con esa condición viven oprimidas, en el ámbito laboral son excluidas del mercado, no por sus limitaciones físicas, sino por las prácticas discriminatorias de las demás personas e incluso de las empresas, siendo realizado desde los inicios de las historias. Por otro lado, el movimiento de las personas con discapacidad, siendo de modelo social, precisan que predominando el modelo individual, donde se enfoca de manera trágica, sintiendo vergüenza y culpa por los actos y actitudes en el pasado.

Del Cerro (2016) menciona la Teoría del gusto por la discriminación, llamada también Becker debido a que históricamente han pasado por algún tipo de discriminación en el rubro laboral, donde a las mujeres de color se le pagaba por debajo de los hombres, aun cuando realizaban las mismas funciones, la teoría resalta que esos actos perjudican a la empresa, ya que de por medio esta la competitividad entre las mismas.

Agregando a ello, la teoría de los contratos implícitos, Cazallas (2016). Las personas con discapacidad en su centro de trabajo, aunque el salario no esté acorde con sus estudios, experiencia querían conservar su empleo, en consecuencia, se limitaban a buscar otras oportunidades.

De acuerdo a los enfoques conceptuales, Chávez (2021) menciona que es una modalidad de trabajo moderno e innovador que se viene implementando en la actualidad en diferentes áreas de trabajos, pudiéndose considerar como una moda para el mundo laboral, donde prestarán servicios a la empresa de manera remota, es decir en otro ambiente fuera del lugar común.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicó que la pandemia perjudicó a millones de trabajadores, el aislamiento afectó de manera drástica y negativa la económica. Si bien es cierto, en su mayoría perdieron su trabajo, una gran cantidad pudieron continuar con su labor prestando servicio gracias a las adecuadas

herramientas tecnológicas que permitieron seguir funcionando y comunicando, pudiendo trasladar la oficina a su domicilio para continuar trabajando con normalidad.

Yarlond (2021). En el Perú el teletrabajo pretende a permanecer, obtendrá éxito en la medida que los empresarios contribuyan y generen una adecuada comunicación, relación, supervisando de manera constante con sus trabajadores, respetando sus derechos laborales que le corresponde; teniendo que adaptarse a los nuevos cambios para su evolución y lograr posicionarse en esta nueva convivencia post pandemia, contando con nuevas políticas públicas.

El derecho de trabajo, Neves (2020) es un desprendimiento de la rama del derecho civil, teniendo que contar con ciertas características como trabajo humano, productivo, libre, por cuenta ajena y lo más importante tiene que estar subordinado. Asimismo, la doctrina establece que los elementos esenciales son: prestación personal, subordinado y remunerativo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

Según (Escudero) nos describe que la investigación tipo básica se distingue ya que se contextualiza en los fundamentos teóricos. Tiene como objetivo crear nuevos conocimientos y cambiar principios teóricos presentes. El trabajo de investigación aplicó el tipo básica, ya que todo lo estudiado nos brindará una mayor amplitud de conocimientos teóricos, también de carácter científico que ayudarán a integrar con la información y datos recopilados sobre la incorporación del trabajo remoto para proteger el derecho al trabajo de las personas discapacitadas.

El diseño de la investigación es Teoría Fundamentada. El autor, Espriella (2018), nos describe que este argumento es de materia fundamental, en la cual este método de investigación cualitativa que indaga en los datos conceptualizaciones emergentes, a través de datos rigurosos, en un transcurso de comparación. Este método se diseñó para aplicar conceptos y teorías que fundamentan los datos. La teoría fundamental es un método para aprender de estos procesos.

Además, Cuñat Jiménez, (2007) nos relata la teoría fundamental que acoge a construir teorías, conceptos, hipótesis partiendo directamente de los datos. La teoría generada se lleva a cabo a partir de un total de datos. Si se realiza adecuadamente, lo cual quiere decir que la teoría resultante llega al final con la realidad objeto de estudio. Ante lo dicho, el próximo trabajo de investigación aplicará el diseño ya redactado en el párrafo anterior, nuestras bases a estudiar y trabajar. A través de este diseño reforzaremos las premisas que se tienen.

#### **3.2. Categorías, Subcategorías Y Matriz De Clasificación Apriorista**

Respecto a las categorías, Rivas (2016), las categorías es el primer paso para poder efectuar una investigación. Para la determinación de las variables y sus relaciones constituyen una parte importante de la delimitación del problema, el estudio se realizó de una manera clara.

Además, Romero (2005), nos señala que las subcategorías es una forma de organizar y relacionar a otros grupos de conceptos más limitadas o reducidas a las que llamamos subcategorías.

Por último, El Área de Innovación Curricular y Coordinación de Desarrollo Académico (2016), nos mencionan sobre la matriz de clasificación ya que es un método y estrategia que consiste en facultar la selección de la información, para determinar detalles.

Categoría 1: El Trabajo Remoto

Subcategoría: Ineficacia en la Ley N° 29973 Ley General de Personas con Discapacidad

Categoría 2: El derecho al trabajo

Subcategoría: Contratar a personas discapacitadas

Posteriormente, se detallan a cada uno de los ítems del presente estudio de investigación, contenidas en la matriz de categorización apriorística.

Tabla N° 1. Matriz de Categorización

<b>Categoría</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Subcategoría</b>
<b>El Trabajo Remoto</b>	Permite que los empleados puedan laborar desde otro lugar que no sea la oficina en su centro de labor, permitiendo crear un ambiente en el hogar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ineficacia en la Ley N° 29973 Ley General de Personas con Discapacidad</li> </ul>
<b>El derecho al trabajo</b>	Es el cimiento para la obtención de otros derechos humanos para	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratar a personas discapacitadas</li> </ul>

	<p>su bienestar socialmente. Es un deber y es un derecho, el objetivo de atención principal del estado.</p>	
--	---	--

### 3.4. Escenario de Estudio

Vergara (2010) sobre lo mencionado, nos indica que un escenario de estudio es la definición posible del futuro, incluyendo los detalle de como acercarse al tema que pretendemos explorar.

El escenario donde se realizará el estudio de análisis se ha elegido la ciudad de Barranca y Chimbote, al tomarse en que la gran mayoría trabajo remotamente y que muestra semejanza con la presente investigación.

### 3.5. Participantes

Los 4 participantes van a ser elegidos por sus conocimientos del asunto a averiguar, en lo cual se procederá a redactar la entidad y profesion de cada uno, siendo los participantes abogados.

Tabla N° 2. Participantes de la Investigación

NOMBRES Y APELLIDOS		GÉNERO	PROFESIÓN/CARGO	INSTITUCIÓN LABORAL
1	Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada	Femenino	Magister	Unidad de Gestión Educativa Local de Casma
2	Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez	Masculino	Magister	Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables

3	Dr. Klever Villaorduña Villanueva	Masculino	Abogado	Estudio Jurídico Villaorduña & Asociados
4	Dr. Andrés Antonio Izaguirre Minaya	Masculino	Magister	Ministerio de Educación

### 3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica e instrumento que se utilizó es la entrevista, Yuni y Urbano (2014) indica que es el procedimiento para recolectar información valiosa, permitiendo con ello observar la realidad, así como utilizar instrumentos tales como encuestas, entrevistas, protocolos, etc. Pudiendo identificar el fenómeno de estudio siguiendo algunas rutinas y procedimientos dependiendo de la calidad de los datos obtenidos.

También Maya (2014) nos señala que las técnicas son un conjunto de métodos que encaminan al investigador en la formulación de nuevos acontecimientos y conseguir nuevos conocimientos sobre los resultados y así llevar a cabo un proyecto.

### 3.7. Procedimientos

Según Albano (2008) nos indica que los procedimientos son un grupo de normas para realizar correctamente un objetivo o una acción.

Al añadirse el enfoque cualitativo, no es necesaria la aplicación de métodos estadísticos en esta investigación, así que se hará uso de la técnica del análisis documental para la indagación del problema, con ello se llegará a la terminación y por lo tanto a una discusión formulada.

### 3.8. Rigor Científico

Según Suarez (2007) el criterio de rigor científico conlleva la valoración de una investigación adecuada, habiendo utilizado una serie de pasos, argumentos demostrados, acopio de antecedentes de investigadores científicos. Con el fin de

otorgar rigor científico se ha convocado a tres asesores Dr. Rubén Melitón Miraya Gutiérrez, Dra. Natalie Alcántara Collantes y la Dra. Karina Gomero López Quienes han otorgado la validación de los instrumentos que conforman la guía de entrevista.

Tabla N° 3 Validez de contenido del instrumento: Guía de entrevistas

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO</b>			
<b>Instrumento</b>	<b>Datos generales</b>	<b>Cargo</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Guía de entrevista</b>	Rubén Melitón Miraya Gutiérrez	Abogado- Magister – Docente	95.5%
<b>Guía de entrevista</b>	Natalie S. Alcántara Collantes	Abogada	95%
<b>Guía de entrevista</b>	Karina M. Gomero López	Abogada	90%
	<b>PROMEDIO</b>		95%

### **3.9. Método de Análisis**

El método de análisis de este procedimiento se utilizó con el método hermenéutico encargado de seleccionar información. Se hizo uso del método hermenéutico encargado de seleccionar e interpretar información.

Según Maldonado (2016), es un método que interpreta los textos recaudados previamente a la investigación dándole un buen sentido.

También, Calduch (2014), nos señala que el método es un conjunto de tareas de una manera coordinada, para poder desarrollar de modo adecuado en el proceso de investigación.



### **3.10. Aspectos Éticos**

Según, Salazar (2018), la ética es una herramienta de la filosofía para el estudio y para la finalidad de los valores morales del investigador, con el fin de evidenciar sus más altos principios morales cuando se va a desarrollar una serie de estudios.

La recolección de datos de diferentes fuentes tales como libros físicos y virtuales, tesis, artículos científicos, doctrina y jurisprudencia para que cumpla con la autenticidad. Asimismo, se les solicitará a los colaboradores del presente trabajo que sus opiniones se desarrollen dentro de los parámetros jurídicos, a efectos de que se conviertan en aportes de beneficio en la investigación.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### Resultados

<b>OBJETIVO GENERAL</b> Demostrar que se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N.º 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores.	
<b>1. De acuerdo a su experiencia en el ámbito legal ¿Qué concepto le merece a Ud. el trabajo remoto en el ámbito laboral?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada</b>	Brindó en su momento posibilidades de trabajo en el estado de emergencia sanitaria que vivimos, asimismo, mantener el trabajo remoto para las personas con discapacidad, sería conveniente para que así puedan seguir laborando.
<b>Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez</b>	Considero una herramienta útil en algunos ámbitos administrativos, sin embargo, en otros casos como ala que pertenezco en calidad de abogado del CEM-MIMP, y que pertenecemos a un sistema de atención directa a las usuarias víctimas de violencia contra la mujer, esta atención se hace imprescindible de manera física por ser profesionales de atención y no de prevención, en tal sentido, en muchos ámbitos de los profesionales abogados si es factible y en profesionales de atención directa considero que no es idóneo, toda vez que las usuarias necesitan ser atendida al momento de ser víctima de violencia contra la mujer.

<p><b>Dr. Klever Villaorduña Villanueva</b></p>	<p>Una alternativa muy positiva e innovador en ese ámbito, ya que no solo favorecería a los discapacitados sino también a personas como por ejemplo amas de casa, permitiéndoles ejercer sus capacidades mediante un ambiente cómodo para ellos.</p>
<p><b>Dr. Andrés Antonio Izaguirre Minaya</b></p>	<p>Ha significado una buena experiencia, donde se ha mezclado el trabajo desde casa y la atención a las familias que eventualmente han estado delicados de salud.</p>

<p><b>2. ¿Conoce Ud. Los alcances jurídicos de la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad?</b></p>	
<p><b>EXPERTO</b></p>	<p><b>RESPUESTAS</b></p>
<p><b>Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada</b></p>	<p>Si, es una ley que promueve la igualdad y derechos de las personas que tienen alguna discapacidad, permitiéndoles ser parte de las actividades sociales, políticas y económicas.</p>
<p><b>Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez</b></p>	<p>Si lo conozco, es una normativa del cual brinda alcances referentes a los derechos de las personas con discapacidad, promueve su inclusión e igualdad efectiva vida política, social y económica.</p>
<p><b>Dr. Klever Villaorduña Villanueva</b></p>	<p>Si, claro. Es una ley que imparte varios derechos fundamentales para las personas con discapacidad, donde se hace parte de la sociedad en sus diferentes vías como económico, político y social que son importantes para el</p>

	desarrollo mismo del país.
<b>Dr. Andrés Antonio Izaguirre Minaya</b>	Si, es la Ley General de Personas con Discapacidad, imparte el derecho a la igualdad y la no discriminación, asimismo promueve la integración en los ámbitos social, política y económica.

**3. A su criterio ¿Considera Ud. Que se debe incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores?**

<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada</b>	Si debe de incorporarse lo cual serviría para visibilizar una forma de trabajar desde otro espacio que no sea el centro de trabajo, contando con una comodidad y óptimas herramientas en el cual favorecerá para contribuir a la empresa.
<b>Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez</b>	Considero que sí, porque con su incorporación permitirá que las personas con discapacidad puedan seguir laborando desde un lugar más factible y cómodo para su estado físico en que se encuentra, incluso con ello se estaría promoviendo y respetando el derecho laboral que les corresponde.
	Absolutamente de acuerdo con su incorporación, generaría igualdad para todos y oportunidad para que sigan trabajando

<b>Dr. Klever Villaorduña Villanueva</b>	de una manera más accesible para las personas con discapacidad.
<b>Dr. Andrés Antonio Izaguirre Minaya</b>	Si debe de incorporarse ya que es una forma de adaptar el trabajo a las necesidades del trabajador en estado de salud mal o grave.

<b>4. ¿Qué concepto jurídico le merece a Ud. El derecho a la igualdad en el ámbito laboral?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada</b>	Igualdad de oportunidades para aquellas personas que presentan una discapacidad, otorgándole la oportunidad de seguir desarrollándose y creciendo laboralmente sin limitaciones.
<b>Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez</b>	El derecho a la igualdad es un principio constitucional, por el cual hace referencia a la regla de no discriminación de las personas por ningún concepto, esta regla de igualdad asegura los derechos laborales, es decir, igualdad de oportunidades de acceso al empleo.
<b>Dr. Klever Villaorduña Villanueva</b>	Que se respete sus derechos de toda persona sea en el ámbito que se encuentre y se sienta protegido ante ello, sobre todo para el grupo en la sociedad de personas

	discapacitadas, donde demostraría un avance en el derecho de igualdad.
<b>Dr. Andrés Antonio Izaguirre Minaya</b>	El derecho a la igualdad en el ámbito laboral, consiste en tener las mismas condiciones y oportunidades en la empresa que se elabore desde un adecuado ambiente.

**5. Conoce Ud. ¿Cuáles son los efectos de incorporar el trabajo remoto en la Ley N.º 29973 Ley General de Personas con Discapacidad?**

<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada</b>	Brinda la posibilidad de que los beneficiarios laboren desde sus hogares o desde donde indiquen que prestaran sus servicios.
<b>Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez</b>	El respeto irrestricto del derecho y principio constitucional del derecho a la igualdad, y con ello obtener igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
<b>Dr. Klever Villaorduña Villanueva</b>	Si, generaría un efecto positivo para las personas con discapacidad al incorporarse, ya que tendrán una oportunidad para seguir laborando de manera remota, asimismo, para las empresas generaría más resultados en sus estadísticas.

<b>Dr. Andrés Antonio Izaguirre Minaya</b>	El incorporar esta figura jurídica significa que se puede aplicar a partir de su publicación.
--	---

**6. Desde su experiencia ¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad?**

<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada</b>	Si, definitivamente sería beneficioso para toda la comunidad que presenta discapacidad, es más se demostraría la igualdad laboral al ejercer su labor.
<b>Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez</b>	Considero que es imprescindible incorporar a esta ley a las personas con discapacidad a esta ley 29973 con la finalidad de proteger sus derechos de igualdad.
<b>Dr. Klever Villaorduña Villanueva</b>	Si, definitivamente al incorporar en la ley 29973 se estaría protegiendo las condiciones de igualdad laboral para las personas con discapacidad.
<b>Dr. Andrés Antonio</b>	Si, es necesario su regulación para poder proteger el derecho de la igualdad de las personas con discapacidad.

<b>Izaguirre Minaya</b>	
-----------------------------	--

<b>7. ¿Qué concepto legal le merece a Ud. El derecho a la inclusión laboral de personas discapacitadas?</b>	
<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada</b>	Trato igualitario, e integración al mundo laboral, desempeñando y demostrando su capacidad en la empresa, cumpliendo cada función que se le asigne.
<b>Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez</b>	La inclusión laboral significa que las personas con discapacidad podrán desempeñar las mismas tareas y tener las mismas responsabilidades y posibilidades de desarrollo respecto a los demás.
<b>Dr. Klever Villaorduña Villanueva</b>	Ante todo, el respeto por sus derechos, y otro es que el ser humano es igual ante la ley, que la inclusión en cada rubro en donde se encuentren no vea un obstáculo, y sientan que pueden asumir buenos retos y sobre todo estén protegidos en su labor que desempeñen.
<b>Dr. Andrés Antonio Izaguirre Minaya</b>	Igualdad ante la Ley.



**8. ¿Considera Ud. Que existe un vacío legal en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad por no haber regulado el trabajo remoto para este grupo de personas?**

<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada</b>	El no haberlo regulado en su momento fue porque no era necesario.
<b>Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez</b>	Considero que sí, evidentemente se observa un vacío legal en la presente ley.
<b>Dr. Klever Villaorduña Villanueva</b>	Si existe tanto para discapacitados, como para madres gestantes o con hijos.
<b>Dr. Andrés Antonio Izaguirre Minaya</b>	Podríamos decir que sí, ya que no se ha contemplado esa posibilidad, por cuanto siempre se ha señalado que toda adaptación se debe de ver desde el centro laboral.

**9. ¿Considera Ud. Que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país?**

<b>EXPERTO</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada</b>	Efectivamente, con la incorporación del trabajo remoto obligatorio en la Ley 29973 promovería la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.
<b>Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez</b>	Considero que sí, porque con la inclusión muchas personas con discapacidad podrán integrarse al ámbito laboral y poder trabajar con normalidad desde un ambiente adecuado para ellos mismos.
<b>Dr. Klever Villaorduña Villanueva</b>	Por supuesto que sí, totalmente de acuerdo y un gran progreso en lo que respecta al tema de la inclusión e integración de las personas con discapacidad, generando con ello un avance en la sociedad, permitiéndoles participar en diferentes actividades en el ámbito laboral.
<b>Dr. Andrés Antonio Izaguirre Minaya</b>	Si lo considero debido a que con la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad y laboral contribuiría positivamente.

## Discusión

**Objetivo General:** Demostrar que se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores.

**Supuesto General:** Sí, se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N.º 29973 para proteger el derecho al trabajo de las personas discapacitadas.

Según Izaguirre nos comparte su experiencia, donde así ha podido trabajar desde casa y eventualmente cuidar a los delicados de salud, también se pudo realizar las actividades laborales desde el domicilio sin que aquello afecte la producción. A comparación de Miraya que concuerda hasta cierta parte ya que en la entidad que pertenece y atienden a mujeres víctimas de violencia, la atención se hace de manera física, no siendo factible estos tipos de caso la virtualidad, pero si siendo factible en otros campos. Villaorduña nos señala que también es una alternativa positiva ya que no solo favorece a las personas discapacitadas si no a las amas de casa. Por último Gastelo concuerda que con esta posibilidad de trabajo la producción operaria no paro, demostrando que es una buena alternativa.

Respecto al conocimiento de la Ley N° 29973, Ley de personas con Discapacidad nos mencionan Izaguirre, Miraya, Villaorduña y Gastelo que sí, conocen la ley en la busca proteger los derechos fundamentales de estas personas, promueve la inclusión e igualdad social y que deben ser respetados como cualquier otra persona.

Asimismo, si consideran que se debe incorporar el trabajo remoto en la ley 29973 nos señalan Izaguirre que sería la mejor forma para trabajador con cuando se vea afectado el estado de salud de la persona discapacitada, por otro lado, Miraya, Villaorduña y

Gastelo concuerdan que su incorporación a la ley generaría mayores oportunidades laborales ya que estarían en lugar más cómodo para el estado en que se encuentran.

**Objetivo específico 1:** Explicar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad.

**Supuesto específico 1:** si, se puede incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973 para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas discapacitadas.

Respecto a ello Izaguir define la igualdad en el marco de tener las mismas oportunidades porque todos somos iguales ante la ley, asimismo Miraya señala que la igualdad asegura los derechos laborales y más acceso al empleo, Villaorduña nos dice que es el derecho que toda persona sea en el ámbito que este se sienta protegido y a su vez, Gastelo nos menciona que la igualdad es mayor oportunidades para el desarrollo del país.

Los efectos de incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973 nos dice Izaguirre que las personas discapacitadas no tendrían dificultad de desplazamiento a sus centros laborales ya que sería en su respectivo domicilio, Miraya nos señala que así se tendría mayores oportunidades en el ámbito laboral, seguidamente Villaorduña nos dice que así las empresas generarían más resultados en sus estadísticas y Gastelo señala que sería una mejor posibilidad para laborar desde su hogar.

Respecto si existe la necesidad incorporar el trabajo remoto para proteger la igualdad laboral, Izaguirre responde que las personas discapacitadas tienen dificultades para concurrir a su centro laboral, ya que las instalaciones normalmente no están acondicionadas y eso dificulta a estos trabajadores, Miraya y Villaorduña nos menciona

que así se estaría protegiendo la igualdad de las personas con discapacidad, por otro lado Gastelo señala que todos merecen todas las oportunidades de trabajo y eso se debería de encargar el estado en la creaciones de normas legales.

**Objetivo específico 2:** Analizar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N.º 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

**Supuesto específico 2:** si, existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N.º 29973 para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

Sobre el concepto legal del derecho a la inclusión laboral Izaguirre, Miraya y Villaorduña nos dicen que al ser una persona con impedimentos corporales eso no significa que no podrán desempeñar las mismas tareas como los demás que sientan que puedan asumir todos los retos laborales. Gastelo nos señala que a las personas discapacitadas no se le debe hacer menos que otro trabajador y deberían darle más facilidades para explotar su potencial.

Respecto al vacío legal en la Ley N° 29973 por no haber regulado el trabajo remoto Izaguirre nos menciona que no se ha contemplado esa posibilidad en ley, como Miraya que considera que hay un vacío legal en la ley y debería contemplarse para garantizar el trabajo para estas personas, Villaorduña cree que lo correcto sería poner una norma que cuente con el marco legal para las personas discapacitadas reclamen sus derechos, Gastelo considera que no se ha regulado en su momento porque no era necesario pero sin embargo con el paso del tiempo y con la nueva forma de trabajo se puede adecuar hora para este sector de personas discapacitadas.

Respecto si se debería promover la inclusión de las personas discapacitadas en la vida social del país, concuerda Izaguirre, Miraya, Villaorduña y Gastelo que sí, consideran

que se debe promover la inclusión para que estos trabajadores puedan integrarse al ámbito laboral y se pueda dar un gran avance en la sociedad ya que tendrán más oportunidad al laborar en sus domicilios.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Resulta necesario incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973 para proteger el derecho al trabajo de las personas discapacitadas, generando el marco legal habilitante para que este grupo de personas no se vean discriminadas y postergadas por el impedimento físico que padecen, brindándoles el soporte legal para reconocerles una forma de trabajo que se adecua y permite equilibrar la dificultad que implica el traslado al centro laboral y la carencia de centros laborales adaptados para recibir a estos trabajadores.

**SEGUNDO:** Asimismo, existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973 para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad, entendiéndose que el propósito de las normas legales es generar el equilibrio de condiciones entre las personas que conforman una sociedad, donde debe generarse los presupuestos legales para que las personas que no tienen sus facultades intactas puedan acceder a una oportunidad de trabajo, al igual que los demás, es por ello que al incorporar nuevos marcos legales que atiendan estas necesidades resulta plenamente justificada y arreglada a derecho.

**TERCERO:** Se encuentra demostrado que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973 para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país. En ese sentido, no se debe perder de vista que este nuevo marco legal propende a generar la seguridad jurídica que implica la observancia del principio de legalidad, toda vez que una vez regulado el trabajo remoto para estos trabajadores, permitirá que tengan mayor posibilidad de acceder a un trabajo que por la forma en que se desarrolla resulta pertinente para aquellas personas que tienen dificultad en desplazarse y impedimento ante infraestructura no acordes o diseñadas para que ellos puedan tener acceso, es entonces en la nueva normatividad que esos derechos laborales deben encontrar la justicia, que no debe ser entendida que tengan ventajas sobre otros trabajadores sino que con esta novedosa regulación se establezca el equilibrio que los hechos en realidad lo ameritan.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO:** Incorporar en el artículo N° 50 de la Ley N° 29973, la obligación del trabajo remoto para personas con discapacidad, siendo así, la redacción debe establecerse de la siguiente manera:

“Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad.

50.4 Las personas con discapacidad deben prestar sus labores en forma remota en su domicilio, debiendo para tales efectos el empleador verificar que el lugar donde se llevara la actividad laboral reúna las condiciones de seguridad y salud para el trabajo, caso contrario generar las condiciones necesarias para que ello suceda, siempre que se observe lo regulado en el numeral 50.3 del artículo 50 del presente marco normativo.”

**SEGUNDO:** Los legisladores nacionales deben tomar partida en la dación de la norma legal que permita que este grupo de trabajadores cuenten con marco legal para acceder en igualdad de condiciones que los demás a laborar en un medio que se adecue a su condición y evitar que continúe padeciendo las dificultades propias del traslado al centro laboral y que el mismo no haya sido edificado con los accesos e infraestructura adecuada para que puedan ejercer su labor, la misma que por la dificultad corporal que presentan lo pueden realizar desde sus domicilios.

**TERCERO:** La comunidad conformada por estudiantes de derecho, tienen una obligación de ampliar investigaciones que aborden la problemática que comprende los derechos en general de las personas discapacitadas para permitir a un trabajo, ya que la ha echo demostrado que se puede trabajar a distancia o de manera remota; si ello es así, se deben poner las normas legales al servicio de ellos, con el presente trabajo se marca un antes y un después, que debe

ser reflejada en nuevos trabajos de investigación que estén a la vanguardia de innovar su regulación que finalmente permite reconocer en estas personas que merecen mejores reivindicaciones y oportunidades laborales en nuestra sociedad.



## REFERENCIAS

Albano, (2008). “Los procesos y los procedimientos administrativos”:[https://rehip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/7735/Albano\\_Spotorno,Perez%20Cortes\\_Los%20procesos%20y%20los%20procedimietos%20administrativos%201%20parte.pdf?sequence=3](https://rehip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/7735/Albano_Spotorno,Perez%20Cortes_Los%20procesos%20y%20los%20procedimietos%20administrativos%201%20parte.pdf?sequence=3)

Área de Innovación Curricular y Coordinación de Desarrollo Académico, (2016). “El Compendio de Estrategias Didácticas y de Estrategias de Evaluación Itson”. <https://www.itson.mx/servicios/innovacion/Documents/COMPENDIOFINAL2016.pdf>

Aristizabal (2019). “Inclusión Laboral y Discapacidad: Una revisión Teórica y Una Caracterización. Los Casos de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena: <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8818/57290817.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calduch, (2014). “Métodos y Técnicas de Investigación Internacional”: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>

Chávez, L. (2021). “Trabajo remoto en docentes de educación básico”. <https://revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas/article/view/69/167>

Cieza, G. (2022). “Vulneración de los Derechos Laborales en el Trabajo Remoto del Sector Privado”. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9504/Cieza%20Quiroz%20Gimary%20Andrea.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Cohen (2019). “Metodología de la Investigación ¿Para Qué?”: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)

Constitución Política del Perú de 1993: <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

Cuñat, R. (2007). "Aplicación de la teoría fundamentada (grounded theory) al estudio del proceso de creación de empresas". Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499458>

Del Cerro, I. (2016). "Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento de empleos". Recuperado de: <file:///C:/Users/Hp/Downloads/TEORIAS%20DISCRIMINACION%20LABORAL.pdf>

Diario El Comercio, (2020). "El trabajo remoto seguirá en un 70% de empresas grandes tras la pandemia": <https://elcomercio.pe/economia/peru/coronavirus-trabajo-remoto-seguira-en-el-70-de-empresas-grandes-tras-pandemia-pero-expertos-alertan-riesgos-en-salud-mental-marsh-empleo-ncze-noticia/>

Escot, L. (2016). "Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones". file: <file:///C:/Users/Hp/Downloads/TEORIAS%20LABORALES.pdf>

Escudero (2017). "Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica". <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducción%20a%20la%20investigación%20científica.pdf>

Espinoza (2020). "El objetivo de la Investigación" file: <file:///C:/Users/ELECTRO/Downloads/290-1026-3-PB.pdf>

Espriella, R. (2018). Teoría Fundamental: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-psiquiatria-379-avance-resumen-teoria-fundamentada-S0034745018300891>

Gutiérrez, C. (2021). La Asistencia Personal Humana como Medio de Garantizar el Goce de los Derechos Humanos de las personas mayores de edad con Discapacidad física en el Estado Costarricense: <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2022/05/Carolina-Guti%C3%A9rrez-Fallas-Tesis-Completa.pdf>

Irigoyen, J. (2021). "Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque". <https://>

[//repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53237/Irigoyen\\_MJSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53237/Irigoyen_MJSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kahale, D. (2016). "Teletrabajo: Regulación Jurídico Laboral". <https://www.redalyc.org/pdf/336/33609304.pdf>

La Escuela Nacional de Administración Pública (2021). "Gestión Pública en tiempos de crisis – implementación del trabajo remoto durante la pandemia". <https://www.unc.edu.pe/wp-content/uploads/2021/08/IMPLEMENTACION-DEL-TRABAJO-REMOTO-DURANTE-LA-PANDEMIA.pdf>

Ley General de la persona con discapacidad. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

López, M. (2019). "Modelo teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal". [https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/01\\_010.pdf](https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/01_010.pdf)

Maldonado, R. (2016). "Método hermenéutico en la investigación cualitativa". [https://www.researchgate.net/publication/301796372\\_EL\\_METODO\\_HERMENEUTICO\\_EN\\_LA\\_INVESTIGACION\\_CUALITATIVA](https://www.researchgate.net/publication/301796372_EL_METODO_HERMENEUTICO_EN_LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA)

Maya, (2014). "Métodos y técnicas e Investigación". [http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos\\_y\\_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Neves, J. (2020). "Introducción al derecho de trabajo". [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=\\_ULZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=el+derecho+de+trabajo&ots=thQ4WpbdL8&sig=BGvXbYVvKHI1rzZa7UQP-zQ\\_Nsw#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=_ULZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=el+derecho+de+trabajo&ots=thQ4WpbdL8&sig=BGvXbYVvKHI1rzZa7UQP-zQ_Nsw#v=onepage&q&f=false)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). "Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad": [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/--ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_370773.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf)

Payet, (2021).” Teletrabajo y Trabajo Remoto: Análisis de sus Principales Implicancias Laborales, Migratorias y Tributarias” <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2021/11/PPT-Teletrabajo-y-Trabajo-Remoto-análisis-de-sus-principales-implicancias-laborales-migratorias-y-tributarias.pdf>

Peñañiel, s. y Sonco, L. (2020). “Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020”. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4861/S.Pe%C3%B1a%C3%B1iel\\_L.Sonco\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4861/S.Pe%C3%B1a%C3%B1iel_L.Sonco_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quintanilla, B. (2017). “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”. Recuperado de: <file:///C:/Users/Hp/Downloads/TESIS%20INTERNACIONAL%20NU%C3%91EZ%20-%20ESPA%C3%91A.pdf>

Rivas, L. (2016). “Categorías, Subcategorías Y Matriz De Clasificación Apriorista”. [https://www.edumargen.org/docs/curso43-11/unid02/complem05\\_02.pdf](https://www.edumargen.org/docs/curso43-11/unid02/complem05_02.pdf)

Romero, (2005) “ La Categorización un Aspecto Crucial en la Investigación Cualitativa” [https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos\\_virtuales/posgrado/maestria\\_asesoria\\_familiar/Investigacion%20I/Material/37\\_Romero\\_Categorizaci%C3%B3n\\_Inv\\_cualitativa.pdf](https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Inv_cualitativa.pdf)

Salazar, (2018). “La Importancia de la Ética en la Investigación”: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100305](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305)

Serpa, (2021). “Manual: Normas Aplicables a Personas con Discapacidad en el empleo”. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1691683/Manual-Normas%20Aplicables%20a%20PCD%20en%20el%20Empleo%20%28Estado%20de%20Emergencia%20Nacional%20COVID-19%29.pdf>

Sierra, M. (2021). "Teletrabajo como opción frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades físicas en empresas de base tecnológica en Medellín". Recuperado de: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8671>

Silva y Pavón (2022). "Teletrabajo: qué es cómo está cambiando el mundo laboral" <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

Suarez, M. (2007). "El carácter científico de la investigación". <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8922/10CapituloXEIcaracterCientificodelainvestigaciontfc.pdf?sequence=3>

Torres y Monroy (2020) "El Problema de la Definición del Problema de investigación": <file:///C:/Users/ELECTRO/Downloads/5265-%20Manuscrito-57320-1-10-20221010.pdf>

Valencia, A. (2018). "Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas": [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472018000100203](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203)

Vergara, (2010). "La planeación por escenarios: Revisión de conceptos y propuestas metodológicas": <file:///C:/Users/ELECTRO/Downloads/Dialnet-LaPlaneacionPorEscenariosRevisionDeConceptosYPropu-3634575.pdf>

Yarlond, E. (2021). "La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú". [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold\\_noticias\\_cielo\\_n1\\_2021.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf)

Yuni, J. & Urbano, C. (2014). "Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación". <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%c3%a9nicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

Zenteno, E. (2020). "El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020". Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27830>

Zerón (2020). "Pandemia e Infodemia" <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2020/od204a.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** INCORPORAR EL TRABAJO REMOTO EN LA LEY 29973, LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA PROTEGER EL DERECHO AL TRABAJO

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS JURÍDICOS	CATEGORIAS DE ESTUDIO	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>General:</b></p> <p>¿Se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Demostrar que se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Sí, se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores.</p>	<p><b><u>Categoría:</u></b></p> <p>- Incorporar el Trabajo Remoto en la Ley General de Personas con Discapacidad</p> <p><b><u>Subcategorías:</u></b></p> <p>✓ Integración</p>	<p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cualitativo, fenomenológico</p> <p><b>Tipo:</b></p> <p>Básico</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Teoría Fundamentada</p>
<p><b>Específicos:</b></p>	<p><b>Específicos:</b></p>	<p><b>Específicos</b></p>	<p>✓ Integración</p>	<p>Teoría Fundamentada</p>

<p>¿Existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la ley N° 29973 para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad?</p> <p>¿Existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la ley N° 29973 para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país?</p> <p>¿De qué manera se puede incorporar el trabajo remoto obligatorio en la ley N° 29973 para proteger las</p>	<p>Explicar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad.</p> <p>Analizar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas</p>	<p>Si, se debe explicar cuáles son los efectos de incorporar el trabajo remoto en la ley N° 29973 ley general de personas con discapacidad y el derecho al trabajo.</p> <p>Si, se debe analizar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país</p>	<p>✓ Trabajo Remoto</p> <p>✓ Incapacidad</p> <p><b><u>Categoría:</u></b></p> <p>✓ Proteger el Derecho al Trabajo</p> <p><b><u>Subcategorías:</u></b></p> <p>✓ Amparar</p> <p>✓ Acceso laboral</p>	
--	--	---	---	--



condiciones de igualdad laboral de las personas discapacitadas?	con discapacidad en la vida social del país	.		
---	--	---	--	--

## **Anexo 2: GUÍA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD SEMI ESTRUCTURADA**

**Tema:** incorporar el trabajo remoto en la ley 29973, ley general de personas con discapacidad para proteger el derecho al trabajo

Entrevistado:

Cargo/Profesión/Grado Académico:

Institución:

Lugar:

Fecha:

**Objetivo General:** Demostrar que se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores.

1. Con la experiencia en el ámbito legal ¿Qué concepto le merece a Ud. el trabajo remoto en el ámbito laboral?
2. ¿Conoce Ud. los alcances jurídicos de la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad?
3. A su criterio ¿Considera Ud. que se debe incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores?

**Objetivo específico 1:** Explicar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad.

4. ¿Qué concepto jurídico le merece a Ud. el derecho a la igualdad en el ámbito laboral?

5. Conoce Ud. ¿Cuáles son los efectos de incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973 Ley General de Personas con Discapacidad?

6. ¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad?

**Objetivo específico 2:** Analizar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

7. ¿Qué concepto legal le merece a Ud. el derecho a la inclusión laboral de personas discapacitadas?

8. ¿Considera Ud. que existe un vacío legal en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad por no haber regulado el trabajo remoto para este grupo de personas?

¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país?

### **Anexo 3: CARTA DE PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN**

Sr. Validador: Dr. Rubén Melitón Miraya Gutiérrez

Me es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, pido a usted validar mi instrumento de entrevista, con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con el mismo obtener el título de Abogado.

El título de mi investigación es: **Incorporar el Trabajo Remoto en la Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad Para Proteger el Derecho al Trabajo.**

Por lo que he considerado conveniente recurrir a usted, siendo especialista en el tema, ante su connotada experiencia en temas y/o investigaciones; solicitándole 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 mención.

Expresándole mi cordial respeto y consideración, me despido de usted sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente, queda de usted.

Barranca, 07 de Diciembre del 2022.

Atentamente,



Bach. Melissa Janeth Nuñez Gil

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

- **DATOS GENERALES**

- Apellidos y Nombres: Dr. Rubén Melitón Miraya Gutiérrez
- Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- Autores de Instrumento: Melissa Janeth Nuñez Gil

- **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

- **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

- **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

SI

95%
-----

  
 RUBEN MELITON MIRAYA GUITIERREZ  
 DNI: 07013501 No. Telf.:98079981

## CARTA DE PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN

Sr. Validador: Dra. Natalie S. Alcántara Collantes

Me es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, pido a usted validar mi instrumento de entrevista, con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con el mismo obtener el título de Abogado.

El título de mi investigación es: **Incorporar el Trabajo Remoto en la Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad Para Proteger el Derecho al Trabajo.**

Por lo que he considerado conveniente recurrir a usted, siendo especialista en el tema, ante su connotada experiencia en temas y/o investigaciones; solicitándole 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 mención.

Expresándole mi cordial respeto y consideración, me despido de usted sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente, queda de usted.

Barranca, 07 de Diciembre del 2022.

Atentamente,



Bach. Melissa Janeth Nuñez Gil

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

 • **DATOS GENERALES**

- Apellidos y Nombres: Dra. Natalie S. Alcántara Collantes
- Cargo e institución donde labora: Estudio Jurídico Alcántara & Asociados
- Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- Autores de Instrumento: Melissa Janeth Nuñez Gil

 • **ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

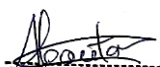
 • **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

SI

 • **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%
-----



Dra. Natalie S. Alcántara Collantes  
DNI: 46931668 No. Telf.:987456937

## CARTA DE PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN

Sr. Validador: Dra. Karina M. Gomero López

Me es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, pido a usted validar mi instrumento de entrevista, con el cual recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con el mismo obtener el título de Abogado.

El título de mi investigación es: **Incorporar el Trabajo Remoto en la Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad Para Proteger el Derecho al Trabajo.**

Por lo que he considerado conveniente recurrir a usted, siendo especialista en el tema, ante su connotada experiencia en temas y/o investigaciones; solicitándole 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 mención.

Expresándole mi cordial respeto y consideración, me despido de usted sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente, queda de usted.

Barranca, 07 de Diciembre del 2022.

Atentamente,



Bach. Melissa Janeth Nuñez Gil



- DATOS GENERALES**
  - Apellidos y Nombres: Dra. Karina M. Gomero López
  - Cargo e institución donde labora: Karina Gomero & Asociados
  - Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
  - Autores de Instrumento: Melissa Janeth Nuñez Gil
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

- OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
  - El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
  - El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación
- PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

SI

90%
-----

KARINA M. GOMERO LOPEZ  
 DNI: 40573667 No. Telf.:947976931

## Anexo 4: MATRIZ DE TRIANGULACIÓN

### INCORPORAR EL TRABAJO REMOTO EN LA LEY 29973, LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA PROTEGER EL DERECHO AL TRABAJO

PREGUNTA	Dra. Mónica Patricia Gastelo Quezada	Dr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez	Dr. Klever Villaorduña Villanueva	Dr. Andrés Antonio Izaguirre Minaya	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN
1. De acuerdo a su experiencia en el ámbito legal ¿Qué concepto le merece a Ud. el trabajo remoto en el ámbito laboral?	Brindó en su momento posibilidades de trabajo en el estado de emergencia sanitaria que vivimos, asimismo, mantener el trabajo remoto para las personas con discapacidad, sería conveniente para que así puedan seguir laborando.	Considero una herramienta útil en algunos ámbitos administrativos, sin embargo, en otros casos como a la que pertenezco en calidad de abogado del CEM-MIMP, y que pertenecemos a un sistema de atención directa a las usuarias víctimas de	Una alternativa muy positiva e innovador en ese ámbito, ya que no solo favorecería a los discapacitados sino también a personas como por ejemplo amas de casa, permitiéndoles ejercer sus capacidades mediante un	Ha significado una buena experiencia, donde se ha mezclado el trabajo desde casa y la atención a las familias que eventualmente e han estado delicados de salud.	3 entrevistados respondieron que el trabajo remoto fue muy beneficioso para seguir laborando desde el hogar sin perjudicar sus actividades.	1 entrevistado que labora en el centro de emergencia de la mujer respondió que el trabajo remoto fue difícil implementarlo ya que las atenciones	El 90% de los entrevistados mencionan que de acuerdo a su experiencia laboral el trabajo remoto fue buena alternativa laboral.

		violencia contra la mujer, esta atención se hace imprescindible de manera física por ser profesionales de atención y no de prevención, en tal sentido, en muchos ámbitos de los profesionales abogados si es factible y en profesionales de atención directa considero que no es idóneo, toda vez que las usuarias necesitan ser atendida al momento de ser víctima de	ambiente cómodo para ellos.			tenían que ser físicas	
--	--	--	-----------------------------	--	--	------------------------	--

		violencia contra la mujer.					
2. ¿Conoce Ud. Los alcances jurídicos de la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad?	Si, es una ley que promueve la igualdad y derechos de las personas que tienen alguna discapacidad, permitiéndoles ser parte de las actividades sociales, políticas y económicas.	Si lo conozco, es una normativa del cual brinda alcances referentes a los derechos de las personas con discapacidad, promueve su inclusión e igualdad efectiva vida política, social y económica.	Si, claro. Es una ley que imparte varios derechos fundamentales para las personas con discapacidad, donde se hace parte de la sociedad en sus diferentes vías como económico, político y social que son importantes para el desarrollo mismo del país.	Si, es la Ley General de Personas con Discapacidad, imparte el derecho a la igualdad y la no discriminación, asimismo promueve la integración en los ámbitos social, política y económica.	Los 4 entrevistados dijeron que si conocen la Ley N° 29973, Ley general de Personas con Discapacidad.	Ninguno de los entrevistados desconoce la Ley N° 29973, Ley general de Personas con Discapacidad.	El 100% de los entrevistados menciona que conocen la Ley N° 29973, Ley general de Personas con Discapacidad.
3. A su criterio ¿Considera Ud.	Si debe de incorporarse lo cual serviría	Considero que sí, porque con	Absolutamente de acuerdo con su	Si debe de incorporarse ya que es una	Los 4 entrevistados si consideran	Ninguno de los entrevistados	El 100% de los entrevistados

<p>Que se debe incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores?</p>	<p>para visibilizar una forma de trabajar desde otro espacio que no sea el centro de trabajo, contando con una comodidad y óptimas herramientas en el cual favorecerá para contribuir a la empresa.</p>	<p>su incorporación permitirá que las personas con discapacidad puedan seguir laborando desde un lugar más factible y cómodo para su estado físico en que se encuentra, incluso con ello se estaría promoviendo y respetando el derecho laboral que les corresponde.</p>	<p>incorporación, generaría igualdad para todos y oportunidad para que sigan trabajando de una manera más accesible para las personas con discapacidad.</p>	<p>forma de adaptar el trabajo a las necesidades del trabajador en estado de salud mal o grave.</p>	<p>que se debe incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores..</p>	<p>no considera que se debe incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores.</p>	<p>nos menciona que se debe incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores</p>
---	---	--	---	---	--	--	---

<p>4. ¿Qué concepto jurídico le merece a Ud. El derecho a la igualdad en el ámbito laboral?</p>	<p>Igualdad de oportunidades para aquellas personas que presentan una discapacidad, otorgándole la oportunidad de seguir desarrollándose y creciendo laboralmente sin limitaciones.</p>	<p>El derecho a la igualdad es un principio constitucional, por el cual hace referencia a la regla de no discriminación de las personas por ningún concepto, esta regla de igualdad asegura los derechos laborales, es decir, igualdad de oportunidades de acceso al empleo.</p>	<p>Que se respete sus derechos de toda persona sea en el ámbito que se encuentre y se sienta protegido ante ello, sobre todo para el grupo en la sociedad de personas discapacitadas, donde demostraría un avance en el derecho de igualdad.</p>	<p>El derecho a la igualdad en el ámbito laboral, consiste en tener las mismas condiciones y oportunidades en la empresa que se elabore desde un adecuado ambiente.</p>	<p>De los 4 entrevistados coinciden con el concepto jurídico del derecho a la igualdad en el ámbito laboral.</p>	<p>Ninguno de los entrevistados no coincide con el concepto jurídico le merece a Ud. El derecho a la igualdad en el ámbito laboral.</p>	<p>El 100% de los entrevistados nos menciona el concepto jurídico del derecho a la igualdad en el ámbito laboral.</p>
<p>5. Conoce Ud. ¿Cuáles son los efectos de incorporar el trabajo remoto en la Ley N.º</p>	<p>Brinda la posibilidad de que los beneficiarios laboren desde sus hogares o desde donde</p>	<p>El respeto irrestricto del derecho y principio constitucional del derecho a la</p>	<p>Si, generaría un efecto positivo para las personas con discapacidad</p>	<p>El incorporar esta figura jurídica significa que se puede aplicar a partir</p>	<p>De los 4 entrevistados coinciden en que si conocen los efectos de</p>	<p>Ninguno de los entrevistados no coincide en que si conocen los efectos de</p>	<p>El 100% de nos menciona tener conocimiento de los efectos de incorporar</p>

29973 Ley General de Personas con Discapacidad?	indiquen que prestaran sus servicios.	igualdad, y con ello obtener igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.	al incorporarse, ya que tendrán una oportunidad para seguir laborando de manera remota, asimismo, para las empresas generaría más resultados en sus estadísticas.	de su publicación.	incorporar el trabajo remoto en la Ley N.º 29973 Ley General de Personas con Discapacidad.	incorporar el trabajo remoto en la Ley N.º 29973 Ley General de Personas con Discapacidad.	el trabajo remoto en la Ley N.º 29973 Ley General de Personas con Discapacidad.
6. Desde su experiencia ¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley	Si, definitivamente sería beneficioso para toda la comunidad que presenta discapacidad, es más se demostraría la igualdad laboral	Considero que es imprescindible incorporar a esta ley a las personas con discapacidad a esta ley 29973 con la finalidad de proteger sus	Si, definitivamente al incorporar en la ley 29973 se estaría protegiendo las condiciones de igualdad	Si, es necesario su regulación para poder proteger el derecho de la igualdad de las personas con discapacidad.	De los 4 entrevistados si considera que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley	Ninguno de los entrevistados no considera que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley	De los 4 entrevistados si considera que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley

General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad?	al ejercer su labor.	derechos de igualdad.	laboral para las personas con discapacidad.		General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad.	General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad.	General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad.
7. ¿Qué concepto legal le merece a Ud. El derecho a la inclusión laboral de personas discapacitadas ?	Trato igualitario, e integración al mundo laboral, desempeñando y demostrando su capacidad en la empresa, cumpliendo cada función que se le asigne.	La inclusión laboral significa que las personas con discapacidad podrán desempeñar las mismas tareas y tener las mismas responsabilidades y posibilidades de desarrollo respecto a los demás.	Ante todo, el respeto por sus derechos, y otro es que el ser humano es igual ante la ley, que la inclusión en cada rubro en donde se encuentren no vea un obstáculo, y sientan que pueden asumir buenos	Igualdad ante la Ley.	Los 4 entrevistados coinciden con el concepto legal del derecho a la inclusión laboral de personas discapacitadas.	Ninguno de los entrevistados no coincide con el concepto legal del derecho a la inclusión laboral de personas discapacitadas.	El 100 % nos menciona el concepto legal del derecho a la inclusión laboral de personas discapacitadas.



			retos y sobre todo estén protegidos en su labor que desempeñen.				
8. ¿Considera Ud. Que existe un vacío legal en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad por no haber regulado el trabajo remoto para este grupo de personas?	El no haberlo regulado en su momento fue porque no era necesario.	Considero que sí, evidentemente se observa un vacío legal en la presente ley.	Si existe tanto para discapacitados, como para madres gestantes o con hijos.	Podríamos decir que sí, ya que no se ha contemplado esa posibilidad, por cuanto siempre se ha señalado que toda adaptación se debe de ver desde el centro laboral.	De los 4 entrevistados 3 si considera que existe un vacío legal en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad por no haber regulado el trabajo remoto para este grupo de personas.	1 de los entrevistados cree que no se regulo en su momento fue porque no era necesario.	Del 90% de los entrevistados mencionaron que existe un vacío legal en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad por no haber regulado el trabajo remoto para este grupo de personas.
9. ¿Considera Ud. Que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto	Efectivamente, con la incorporación del trabajo remoto obligatorio en la	Considero que sí, porque con la inclusión muchas personas con discapacidad	Por supuesto que sí, totalmente de acuerdo y un gran progreso	Si lo considero debido a que con la inclusión	De los 4 entrevistados si considera que existe la necesidad de	Ninguno de los entrevistados no considera que existe la	El 100% de entrevistados mencionaron que existe la necesidad de

<p>obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país?</p>	<p>Ley 29973 promovería la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.</p>	<p>podrán integrarse al ámbito laboral y poder trabajar con normalidad desde un ambiente adecuado para ellos mismos.</p>	<p>en lo que respecta al tema de la inclusión e integración de las personas con discapacidad, generando con ello un avance en la sociedad, permitiéndoles participar en diferentes actividades en el ámbito laboral.</p>	<p>plena de las personas con discapacidad en la sociedad y laboral contribuiría positivamente .</p>	<p>incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.</p>	<p>necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.</p>	<p>incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.</p>
---	---	--	--	---	--	---	--

## **Anexo 5: GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** Incorporar el trabajo remoto en la Ley 29973, Ley general de personas con discapacidad para proteger el derecho al trabajo.

**Autor:** Melissa Janeth Núñez Gil

**Entrevistado:** Abogado. Klever Villaorduña Villanueva

**Cargo/Profesión/Grado Académico:** Abogado

**Institución:** Estudio Jurídico Villaorduña & Asociados

**Fecha:**22/11/2022

**Objetivo General:** Demostrar que se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores.

1. **Con la experiencia en el ámbito legal ¿Qué concepto le merece a Ud. el trabajo remoto en el ámbito laboral?**

Una alternativa muy positiva e innovador en ese ámbito, ya que no solo favorecería a los discapacitados sino también a personas como por ejemplo amas de casa, permitiéndoles ejercer sus capacidades mediante un ambiente cómodo para ellos.

2. **¿Conoce Ud. los alcances jurídicos de la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad?**

Si, claro. Es una ley que imparte varios derechos fundamentales para las personas con discapacidad, donde se hace parte de la sociedad en sus diferentes vías como económico, político y social que son importantes para el desarrollo mismo del país.

3. **A su criterio ¿Considera Ud. que se debe incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores?**

Absolutamente de acuerdo con su incorporación, generaría igualdad para todos y oportunidad para que sigan trabajando de una manera más accesible para las personas con discapacidad.

**Objetivo específico 1:** Explicar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad.

4. **¿Qué concepto jurídico le merece a Ud. el derecho a la igualdad en el ámbito laboral?**

Que se respete sus derechos de toda persona sea en el ámbito que se encuentre y se sienta protegido ante ello, sobre todos para el grupo en la sociedad de personas discapacitadas, donde demostraría un avance en el derecho de igualdad.

5. **Conoce Ud. ¿Cuáles son los efectos de incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973 Ley General de Personas con Discapacidad?**

Si, generaría un efecto positivo para las personas con discapacidad al incorporarse, ya que tendrán una oportunidad para seguir laborando de manera remota, asimismo, para las empresas generaría más resultados en sus estadísticas.

6. **¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad?**

Si, definitivamente al incorporar en la ley 29973 se estaría protegiendo las condiciones de igualdad laboral para las personas con discapacidad.

**Objetivo específico 2:** Analizar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

7. **¿Qué concepto legal le merece a Ud. el derecho a la inclusión laboral de personas discapacitadas?**

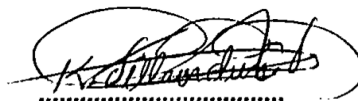
Ante todo, el respeto por sus derechos, y otro es que el ser humano es igual ante la ley, que la inclusión en cada rubro en donde se encuentren no vea un obstáculo, y sientan que pueden asumir buenos retos y sobre todo estén protegidos en su labor que desempeñen.

8. **¿Considera Ud. que existe un vacío legal en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad por no haber regulado el trabajo remoto para este grupo de personas?**

Si, existe tanto para discapacitados, como para madres gestantes o con hijos.

9. **¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país?**

Por supuesto que sí, totalmente de acuerdo y un gran progreso lo que respecta al tema de la inclusión e integración de las personas con discapacidad, generando con ello un avance en la sociedad, permitiéndoles participar en diferentes actividades en el ámbito laboral.

  
.....  
KLEBER VILLANUEVA  
VILLANUEVA  
ABOGADO  
REG. CAL. 88420

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** Incorporar el trabajo remoto en la Ley 29973, Ley general de personas con discapacidad para proteger el derecho al trabajo.

**Autor:** Melissa Janeth Núñez Gil

**Entrevistado:** Mgtr. Henry Fernando Miraya Gutiérrez

**Cargo/Profesión/Grado Académico:** Abogado

**Institución:** Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables

**Fecha:**22/11/2022

**Objetivo General:** Demostrar que se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores.

**1. De acuerdo a su experiencia en el ámbito legal ¿Qué concepto le merece a Ud. el trabajo remoto en el ámbito laboral?**

Considero una herramienta útil en algunos ámbitos administrativos, sin embargo, en otros casos como ala que pertenezco en calidad de abogado del CEM-MIMP, y que pertenecemos a un sistema de atención directa a las usuarias víctimas de violencia contra la mujer, esta atención se hace imprescindible de manera física por ser profesionales de atención y no de prevención, en tal sentido, en muchos ámbitos de los profesionales abogados si es factible y en profesionales de atención directa considero que no es idóneo, toda vez que las usuarias necesitan ser atendida al momento de ser víctima de violencia contra la mujer.

**2. ¿Conoce Ud. los alcances jurídicos de la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad?**

Si lo conozco, es una normativa del cual brinda alcances referentes a los derechos de las personas con discapacidad, promueve su inclusión e igualdad efectiva vida política, social y económica.

3. **A su criterio ¿Considera Ud. que se debe incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores?**

Considero que sí, porque con su incorporación permitirá que las personas con discapacidad puedan seguir laborando desde un lugar más factible y cómodo para su estado físico en que se encuentra, incluso con ello se estaría promoviendo y respetando el derecho laboral que les corresponde.

**Objetivo específico 1:** Explicar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad.

4. **¿Qué concepto jurídico le merece a Ud. el derecho a la igualdad en el ámbito laboral?**

El derecho a la igualdad es un principio constitucional, por el cual hace referencia a la regla de no discriminación de las personas por ningún concepto, esta regla de igualdad asegura los derechos laborales, es decir, igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

5. **Conoce Ud. ¿Cuáles son los efectos de incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973 Ley General de Personas con Discapacidad?**

El respeto irrestricto del derecho y principio constitucional del derecho a la igualdad, y con ello obtener igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

6. **¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad?**

Considero que es imprescindible incorporar a esta ley a las personas con discapacidad a esta ley 29973 con la finalidad de proteger sus derechos de igualdad.

**Objetivo específico 2:** Analizar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

**7. ¿Qué concepto legal le merece a Ud. el derecho a la inclusión laboral de personas discapacitadas?**

La inclusión laboral significa que las personas con discapacidad podrán desempeñar las mismas tareas y tener las mismas responsabilidades y posibilidades de desarrollo respecto a los demás.

**8. ¿Considera Ud. que existe un vacío legal en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad por no haber regulado el trabajo remoto para este grupo de personas?**

Considero que sí, evidentemente se observa un vacío legal en la presente ley.

**9. ¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país?**

Considero que sí, porque con la inclusión muchas personas con discapacidad podrán integrarse al ámbito laboral y poder trabajar con normalidad desde un ambiente adecuado para ellos mismos.



HENRY FERNANDO MIRAYA GUTIÉRREZ

DNI 43867287



## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** Incorporar el trabajo remoto en la Ley 29973, Ley general de personas con discapacidad para proteger el derecho al trabajo.

**Autor:** Melissa Janeth Núñez Gil

**Entrevistado:** Mtro. Andrés Antonio Izaguirre Minaya

**Cargo:** Especialista normativo, **Profesión:** Abogado, **Grado Académico:** Maestro de Administración de la Educación

**Institución:** Ministerio de Educación

**Fecha:** 23.11.2022

**Objetivo General:** Demostrar que se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores.

1. De acuerdo a su experiencia en el ámbito legal ¿Qué concepto le merece a Ud. el trabajo remoto en el ámbito laboral?  
Ha significado una buena experiencia, donde se ha mesclado el trabajo desde casa y la atención a las familias que eventualmente han estado delicados de salud.
  
2. ¿Conoce Ud. los alcances jurídicos de la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad?  
Si, es la Ley General de Personas con Discapacidad, imparte el derecho a la igualdad y la no discriminación, asimismo promueve la integración en los ámbitos social, política y económica.
  
3. A su criterio ¿Considera Ud. que se debe incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores?

Si debe de incorporarse ya que es una forma de adaptar el trabajo a las necesidades del trabajador en estado de salud mal o grave.

**Objetivo específico 1:** Explicar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad.

4. ¿Qué concepto jurídico le merece a Ud. el derecho a la igualdad en el ámbito laboral?

El derecho a la igualdad en el ámbito laboral, consiste en tener las mismas condiciones y oportunidades en la empresa que se elabore desde un adecuado ambiente.

5. Conoce Ud. ¿Cuáles son los efectos de incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973 Ley General de Personas con Discapacidad?

El incorporar esta figura jurídica significa que se puede aplicar a partir de su publicación.

6. ¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad?

Si, es necesario su regulación para poder proteger el derecho de la igualdad de las personas con discapacidad.

**Objetivo específico 2:** Analizar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

7. ¿Qué concepto legal le merece a Ud. el derecho a la inclusión laboral de personas discapacitadas?

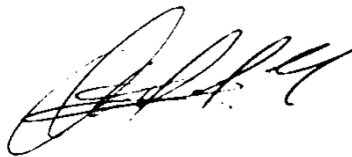
Igualdad ante la Ley.

8. ¿Considera Ud. que existe un vacío legal en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad por no haber regulado el trabajo remoto para este grupo de personas?

Podríamos decir que si, ya que no se ha contemplado esa posibilidad, por cuanto siempre se ha señalado que toda adaptación se debe de ver desde el centro laboral.

9. ¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país?

Si, lo considero debido a que con la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad y laboral contribuiría positivamente.



Andrés Antonio Izaguirre Minaya

## GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:** Incorporar el trabajo remoto en la Ley 29973, Ley general de personas con discapacidad para proteger el derecho al trabajo.

**Autor:** Melissa Janeth Núñez Gil

**Entrevistado:** Mtra. Mónica Patricia Gastelo Quezada

**Cargo:** Especialista en personal, **Profesión:** Abogado, **Grado Académico:** Maestro de Administración de la Educación

**Institución:** Unidad de Gestión Educativa Local de Casma

**Fecha:** 23.11.2022

**Objetivo General:** Demostrar que se debe incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores.

1. De acuerdo a su experiencia en el ámbito legal ¿Qué concepto le merece a Ud. el trabajo remoto en el ámbito laboral?

Brindo en su momento posibilidades de trabajo en el estado de emergencia sanitaria que vivimos, asimismo, mantener el trabajo remoto para las personas con discapacidad, sería conveniente para que así puedan seguir laborando.

2. ¿Conoce Ud. los alcances jurídicos de la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad?

Si, es una ley que promueve la igualdad y derechos de las personas que tienen alguna discapacidad, permitiéndoles ser parte de las actividades sociales, políticas y económicas.

3. A su criterio ¿Considera Ud. que se debe incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger el derecho al trabajo de estos trabajadores?

Si, debe de incorporarse lo cual serviría para visibilizar una forma de trabajar desde otro espacio que no se el centro de trabajo, contando con una comodidad y optimas herramientas en el cual favorecerá para contribuir a la empresa.

**Objetivo específico 1:** Explicar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad.

4. ¿Qué concepto jurídico le merece a Ud. el derecho a la igualdad en el ámbito laboral?

Igualdad de oportunidades para aquellas personas que presentan una discapacidad, otorgándole la oportunidad de seguir desarrollándose y creciendo laboralmente sin limitaciones.

5. Conoce Ud. ¿Cuáles son los efectos de incorporar el trabajo remoto en la Ley N° 29973 Ley General de Personas con Discapacidad?

Brinda la posibilidad de que los beneficiarios laboren desde sus hogares o desde donde indiquen que prestaran sus servicios.

6. ¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para proteger las condiciones de igualdad laboral de las personas con discapacidad?

Si, definitivamente sería beneficioso para toda la comunidad que presenta discapacidad, es más se demostraría la igualdad laboral al ejercer su labor.

**Objetivo específico 2:** Analizar que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

7. ¿Qué concepto legal le merece a Ud. el derecho a la inclusión laboral de personas discapacitadas?

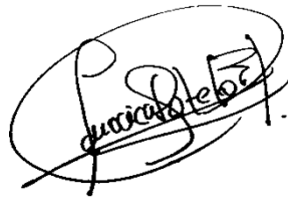
Trato igualitario, e integración al mundo laboral, desempeñando y demostrando su capacidad en la empresa, cumpliendo cada función que se le asigne.

8. ¿Considera Ud. que existe un vacío legal en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad por no haber regulado el trabajo remoto para este grupo de personas?

El no haberlo regulado en su momento fue porque no era necesario.

9. ¿Considera Ud. que existe la necesidad de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para promover la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país?

Efectivamente, con la incorporación del trabajo remoto obligatorio en la Ley 29973 promovería la inclusión plena de las personas con discapacidad en la vida social del país.

A handwritten signature in black ink, enclosed in a hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to read 'Mónica Patricia Gastelo Quezada'.

Mónica Patricia Gastelo Quezada



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MIRAYA GUTIERREZ RUBEN MELITON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Incorporar el Trabajo Remoto en la ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad Para Proteger el Derecho al Trabajo", cuyo autor es NUÑEZ GIL MELISSA JANETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 01 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIRAYA GUTIERREZ RUBEN MELITON DNI: 07013501 ORCID: 0000-0002-2292-2175	Firmado electrónicamente por: RMIRAYA el 01-01- 2023 23:56:01

Código documento Trilce: TRI - 0506600



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, MIRAYA GUTIERREZ RUBEN MELITON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Incorporar el Trabajo Remoto en la ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad Para Proteger el Derecho al Trabajo", cuyo autor es NUÑEZ GIL MELISSA JANETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 01 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MIRAYA GUTIERREZ RUBEN MELITON <b>DNI:</b> 07013501 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2292-2175	Firmado electrónicamente por: RMIRAYA el 01-01- 2023 23:56:01

Código documento Trilce: TRI - 0506600