



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Análisis normativo de las relaciones laborales de personas con
síndrome de Asperger en la ley N°30150

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Mendoza Jimenez, Doris Adela (orcid.org/0000-0003-4057-5776)

Solis Ramos, Yennifer Danaira (orcid.org/0000-0002-3901-9054)

ASESORA:

Dra. Anacleto Silva, Diana Berlyne (orcid.org/0000-0003-0065-6934)

Mg. Saavedra Silva, Luz Aurora (orcid.org/0000-0002-1137-5479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral y procesal laboral, negociación colectiva.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO _ PERÚ

2023

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre Abraham, fallecido poco antes de culminar mi carrera, quien fue mi principal fuente de apoyo, y mi madre Teodora, por ser mi motivación diaria, y mi orgullo. Esta tesis es una forma de agradecerles por todo lo que han hecho por mí y por mi educación.

Mendoza Jiménez, Doris Adela

A mi madre, Rosa por su comprensión y paciencia que a pesar de las adversidades siempre me brindo su apoyo incondicional; a mis hermanos Guadalupe y Brian por ser mi soporte emocional, esfuerzos suyos que hoy me permiten obtener un resultado beneficioso, para mí.

Solís Ramos, Yennifer Danaira

AGRADECIMIENTO

Ante todo, a Dios, por brindarnos fuerza, perseverancia para prosperarnos a pesar de las dificultades que se presentaron en el camino a lograr nuestros objetivos.

Un especial agradecimiento a nuestras asesoras la Mg. Saavedra Silva, Luz Aurora, por su empeño, compromiso y apoyo incondicional con sus alumnos y a la Dra. Anacleto Silva, Diana Berlyne, con su compromiso, el cual ayudo con sus conocimientos para el desarrollo de esta tesis. Muchas gracias por su comprensión y apoyo incondicional.

Las autoras.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA SILVA LUZ AURORA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150.", cuyos autores son SOLIS RAMOS YENNIFER DANAIRA, MENDOZA JIMENEZ DORIS ADELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHICLAYO, 03 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA SILVA LUZ AURORA DNI: 41687495 ORCID: 0000-0002-1137-5479	Firmado electrónicamente por: SAAVEDRASL el 05- 07-2023 16:29:36

Código documento Trilce: TRI - 0567230

Declaratoria de originalidad de las autoras



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, SOLIS RAMOS YENNIFER DANAIIRA, MENDOZA JIMENEZ DORIS ADELA estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DORIS ADELA MENDOZA JIMENEZ DNI: 74051511 ORCID: (0000-0003-4057-5776)	Firmado electrónicamente por: DMENDOZAJI el 03-07- 2023 11:55:57
YENNIFER DANAIIRA SOLIS RAMOS DNI: 72811991 ORCID: 0000-0002-3901-9054	Firmado electrónicamente por: YSOLISRA24 el 03-07- 2023 12:00:55

Código documento Trilce: TRI - 0567231

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA (FIN ACADÉMICO)	ii
AGRADECIMIENTO (FIN ACADÉMICO).....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAS AUTORAS.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	22
3.3. Escenario de estudio.....	23
3.4. Participantes	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.6. Procedimiento	24
3.7. Rigor científico	24
3.8. Método de análisis de datos.....	25
3.9. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38

VII. PROPUESTA	39
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	54

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Análisis Normativo donde se explica el marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de personas con Asperger.77

Figura 2. Análisis Normativo donde se va explicar sobre cómo Identificar cómo se ve afectada las relaciones laborales de personas con Asperger.85

Índice de abreviaturas

PCD	Persona con discapacidad
IDD	Persona con discapacidad Intelectual
OIT	Organización Internacional del Trabajo
TEA	Trastornos del espectro autista
SA	El Síndrome de Asperger
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CADH	La Convención Americana sobre Derechos Humanos
MTPE	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo
SID	Confederación Autismo España
ONU	Organización de las Naciones Unidas

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo analizar el cumplimiento de la norma referida con las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger. Este estudio fue de tipo básica, con enfoque cualitativo, con método descriptivo, y diseño de investigación teoría fundamentada, obteniendo como instrumento las entrevistas y ficha para revisión normativa. Teniendo como categorías al síndrome de Asperger y Ley N° 30150. Los resultados, si bien es cierto existen programas destinados a facilitar las oportunidades de empleo de las personas con síndrome de Asperger. Se centran principalmente en promover la formación profesional dentro de las empresas que los contratan activamente a personas con esta condición, aprovechando sus capacidades y habilidades únicas mejorando su empleabilidad y así insertándose en el mundo laboral. Es importante incorporar una propuesta legal, para aprovechar las capacidades de estas personas que son genios, simplemente enfocándose en un trabajo adecuado y en el cual ellos se puedan desempeñar. Concluyendo se determinó que la Ley N° 30150 genera ciertos vacíos y poco desconocimiento de este síndrome a nivel nacional en base a derechos y obligaciones laborales; por ello no existe medidas estándar para garantizar la protección de los derechos laborales y regular sus horarios de trabajo.

Palabras clave: Síndrome de Asperger, Inserción social, Inclusión laboral, Discriminación laboral.

Abstract

The purpose of this research work is to analyze the compliance of the norm referred to the labor relations of people with Asperger syndrome. This study was of basic type, with qualitative approach, descriptive method, and grounded theory research design, obtaining as an instrument the interviews and the normative review form, having as categories Asperger syndrome and Law N° 30150. The results, although it is true that there are programs aimed at facilitating employment opportunities for people with Asperger's syndrome. They are mainly focused on promoting vocational training within the companies that actively hire people with this condition, taking advantage of their unique abilities and skills, improving their employability and thus inserting them into the labor market. It is important to incorporate a legal proposal to take advantage of the abilities of these people who are geniuses, simply focusing on a suitable job in which they can perform. In conclusion, it was determined that Law No. 30150 generates certain gaps and little knowledge of this syndrome at the national level in terms of labor rights and obligations; therefore, there are no standard measures to guarantee the protection of labor rights and regulate their work schedules.

Keywords: Asperger's Syndrome, Social integration, Labor Inclusion, Labor Discrimination.

I. INTRODUCCIÓN:

Tras adaptarse a las medidas covid 19, nuestro país ha visto muchos cambios legales y sociales, como el mayor uso de los medios virtuales, pero también ha habido algunos cambios más difíciles de ver, como el trabajo virtual, en el que nuestro país sigue aplicando normas y ahora afecta a las relaciones laborales. Uno de estos impactos se debe a una razón poco conocida y a la que los individuos no prestan atención, que conduce al maltrato o al abuso en el lugar de trabajo, y como consecuencia el despido. Existen varias organizaciones e iniciativas piloto para abordar el problema de las limitadas oportunidades de empleo para las personas diagnosticadas de síndrome de Asperger.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce el empleo como un factor crucial para el progreso individual dentro de una comunidad en nuestro país. Ello facilita la inclusión de los individuos más desfavorecidos en la población activa, aliviando la pobreza. No obstante, es posible que no atienda adecuadamente las necesidades de todos los miembros de una comunidad o industria concretas. Las personas con discapacidad se enfrentan a menudo a oportunidades de empleo limitadas y a prácticas discriminatorias por parte de los empresarios durante su búsqueda de empleo.

A pesar de la existencia de diversas regulaciones que fomentan la equidad en el ámbito laboral, como el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 de las Naciones Unidas que asegura el derecho al empleo y protege contra el desempleo bajo las mismas condiciones, los derechos humanos son también discutidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, implementado por el Consejo de Europa en 1950, y en el Convenio de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos, que fue ratificado en 1969.

De manera que, los artículos 4 y 6 de los convenios mencionados prohíben toda forma de trabajo forzoso. Los artículos hacen hincapié en la importancia de buscar empleo libremente respetando las normas internas y externas. La declaración implica que la tarea debe ejecutarse con autorregulación, confianza

y adhesión a protocolos tanto externos como internos.

Además, la Constitución protege el poder de dirección del empresario y la libertad de empresa, que pueden promover oportunidades para personas con capacidades diversas en la mano de obra. La autoridad de dirección del empresario le permite supervisar y gobernar eficazmente el trabajo de su personal dentro de los límites legales. Esto permite establecer un entorno de trabajo que es a la vez productivo y eficiente.

Por ello, Los programas destinados a apoyar a las personas con discapacidad intelectual, incluido el Asperger, son necesarios debido a la discriminación y la incomprensión constantes, incluso en contextos legales. Por lo expuesto, la asociación de Asperger en España de manera conjunta con la Confederación de Asperger (2020), su objetivo general es ayudar a incluir personas con ese trastorno en el ámbito laboral, incluso han creado centros especiales (p.04). Puesto que, los individuos con esta habilidad diferente tienen la posibilidad de laborar de manera segura, eficaz con el apoyo condicional de esta asociación, cabe rescatar que, cuenta con ambientes y planillas laborales dentro de la misma.

En Perú, mediante la Ley N°30150, referida a la protección para personas con Espectro Autista , detección y diagnóstico precoz , así también inserción laboral estipulado en su primer artículo, posteriormente en el año 2016 se firmó un convenio el cual fue denominado “Trabajo contigo, empleo con apoyo”, destinado para personas con deficiencias intelectuales (Asperger y Down), éste benefició a un número de adolescentes a poder sentirse útil en la sociedad, se realizó capacitaciones a través de personas especializadas para luego enfocarlos de acuerdo a su mejor desarrollo en un puesto de trabajo, las empresas se unieron a esa iniciativa; lo mencionado fue aprobado por la Resolución N.º 076-2013 TR.

El Estado Peruano anunció el Plan Nacional Trastorno Espectro Autista, garantizando la priorización de servicios, adecuado tratamiento que debe llevar a cabo las personas con cierto trastorno. Cabe señalar que, en 8 regiones del país, dentro de este grupo, se encuentra Lambayeque, el cual fue uno de los

beneficiarios que se incorporen 201 personas para posteriormente capacitarlas y obtener un empleo.

Además, el vínculo laboral con estas personas que no saben que padecen esta condición, ha llamado la atención ya que, a pesar de haber una norma que exige su temprano diagnóstico, este no se hace, por lo que esta es la razón de nuestra investigación, es importante que una de las razones que debemos tener en cuenta es que se han observado investigaciones que las personas entre 20 a 26 años tiene esta condición, que si bien son personas aparentemente sanas sin ningún indicio de trastorno, pero al realizarse un test de Asperger se dan con la sorpresa que tiene este trastorno, siendo que con esto se logra comprobar que si hay en la actualidad muchas personas que están siendo desprotegidas legalmente.

Por consiguiente, podemos precisar el problema **¿De qué manera se puede ver afectadas las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150?** Por lo ya señalado, esta investigación se justifica porque muchas personas pueden ser víctimas de discriminación, maltrato por parte de sus empleadores, sin saber, que están faltando a la norma, y todo ello porque desconocen los alcances y la importancia de la norma especializada, lo más grave aún, es que, los mismos trabajadores desconocen sobre su deficiencia, por ser imperceptible.

Es menester señalar que, cuando una persona postula a convocatorias con la finalidad de obtener un trabajo, las entidades cuentan con diversos filtros, como son las evaluaciones de capacidades, evaluación psicológica y entrevista personal, pero dentro de estos filtros no existe ninguna disposición para identificar este trastorno, pasando por alto la Ley N° 30150, que establece la temprana identificación, ante lo señalado; creemos necesario que se coloque en una disposición final en la Ley N° 30150° de forma obligatoria en todas las convocatorias del sector público y privado es decir, que se agregue un despistaje del síndrome de Asperger para que posteriormente se brinde las facilidades y facultades como lo precisa la norma.

Por otro lado, se justificará teóricamente para generar importancia a una ley existente, precisando el ámbito laboral y encontrándose respaldo jurídico. Asimismo, de forma metodológica prevalece de rigor científico, manera que busca dar solución y mejorar una ley ya existente, este será ejecutado a través de entrevista y análisis normativo. Adicional, cuenta con relevancia para la sociedad ya que existen personas que no saben que padecen este trastorno, está dirigida a estudiantes de derecho, ciencias políticas, legisladores y público en general.

Por consiguiente, este estudio tiene como objetivo general: Analizar el cumplimiento de la norma referida con las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger. Por último, como objetivos específicos: 1) Explicar marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de personas con Asperger; 2) Identificar cómo se ve afectada las relaciones laborales de personas con Asperger; y 3) Proponer una fórmula legal que adicione a la Ley N°30150 de carácter obligatorio a través de una disposición final que se agregue un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado.

II. MARCO TEÓRICO:

En Zaragoza, Alonso y Guillén (2016); su indagación tuvo como objetivo general: Explicar en base a un proyecto la inserción laboral para personas con Asperger ante una convocatoria de trabajo, el cual fue llamado “Incluye Asperger”, dicha planificación no se logró obtener pilotos referidos al tema en concreto. Y como objetivos específicos, la adaptación del empleo y la preparación para el mundo laboral. Las técnicas utilizadas fueron cualitativas a través del instrumento entrevista. En base a la investigación, permite conocer la importancia que se debe tener para las personas con habilidades distintas, no discriminarlas, ya que, la importancia es mínima desde nuestra perspectiva se debe modificar y emplear frente a la necesidad laboral.

En Madrid, Fuentes García y Romero de Tejada (2017), su estudio tuvo como conclusión: Este estudio explora las medidas de legislación laboral relativas al empleo de personas con discapacidad mental. Específicamente, la investigación se enfoca en la utilización de contratos laborales durante el proceso de selección, que abarca las entrevistas de trabajo y la formulación de la propuesta de empleo. Además, se analiza el procedimiento de obtención de empleo y la elección de una oferta laboral. Por otro lado, las relaciones laborales entre trabajador y empleador, se observó que mediante el vínculo se han ido adaptando a un puesto de trabajo acorde a sus condiciones que posee.

Asimismo, en México, García Flores (2018), El estudio que realizó tenía dos objetivos específicos. El primero era entender las leyes internacionales y nacionales relacionadas con la discapacidad en México. El segundo objetivo específico era investigar los motivos por los cuales no se contrata a personas con capacidades diferentes en las empresas. De manera que, la legislación mexicana se enfoca en los derechos humanos y garantías reconociendo que este grupo gocen de sus derechos como trabajadores de manera plena.

Según la investigación de Cortes Segura (2015) realizada en Lima, El gobierno peruano ha implementado estrategias destinadas a potenciar las oportunidades laborales para personas con discapacidad. Dichas estrategias se fundamentan en reglamentaciones existentes y se respaldan en programas que

fomentan la capacidad para obtener un empleo y ofrecen servicios de seguimiento.

Dadas las circunstancias expuestas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fue incapaz de atender adecuadamente las necesidades laborales de este grupo demográfico concreto. En consecuencia, en el mejor de los casos sólo se alcanzaba un nivel mínimo de empleabilidad. En consecuencia, el Estado diseñó un plan estratégico destinado a mejorar la empleabilidad y facilitar la integración en el mercado laboral.

Por su parte, en Cuzco, Álvarez Muñoz (2017), El objetivo general del análisis era facilitar Este estudio busca la inclusión de personas con discapacidades en la fuerza laboral, con un enfoque particular en el sector de empleo a través del uso de instituciones y regulaciones públicas. El propósito específico de la investigación es determinar las tareas laborales que desempeñan las personas con discapacidad. De igual importancia existen instituciones que ayuden a la defensa del derecho de trabajo para personas con habilidades distintas, de tal sentido que, la integración e inserción laboral es primordial, fundamental y está amparado por nuestra carta magna.

Definitivamente, en nuestra región, asimismo no se han realizado trabajos de investigación sobre la Evaluación de las Normativas sobre las Relaciones Laborales de personas con Síndrome de Asperger en el marco de la Ley N°30150., por ellos que contamos con los siguientes:

En Pimentel, Ruiz Farroñan (2018), su estudio preciso como objetivo general: El objetivo es inspeccionar las estipulaciones jurídicas referentes al empleo de personas con discapacidades, poniendo un énfasis particular en la integración laboral. El estudio abarcará un análisis del marco teórico, un examen de si las entidades públicas y privadas realizan prácticas discriminatorias, y una evaluación de si se infringen o no los derechos laborales de las personas con habilidades diversas. Asimismo, se valorará la implementación de la ley para personas con discapacidades en lo que respecta a la integración laboral. Se concluyó que los centros de trabajo tanto privados como públicos no cumplían

con la normativa, lo que generó pérdidas en sus relaciones laborales.

En Lambayeque, Gallo, et al., (2019), en su análisis obtuvo como conclusión: El estudio reveló que los medios utilizados por el estado son insuficientes, lo que resulta en que las personas con discapacidades se encuentren con una variedad de obstáculos y prejuicios que dificultan su participación en el mundo del trabajo. Esta situación se ve reflejada en Pomalca, donde en ciertas ocasiones, estas personas han sido objeto de discriminación. Su estudio ejecutado fue en base al método hermenéutico, este se realizó a través de un análisis en la norma jurídica y analítico.

Como base teórica, tenemos las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger, comprender las implicaciones de este síndrome es crucial para sensibilizar y promover iniciativas de inclusión social para las personas que lo padecen. La inclusión en el mercado laboral supone un reto importante para las personas con habilidades diferentes o con espectro autista. Los individuos diagnosticados con síndrome de Asperger (SA) poseen el potencial para realizar contribuciones significativas a diversas organizaciones. Emiser (2022)

La idea de que el TEA es un trastorno incapacitante no es del todo correcta, ya que las personas con este trastorno poseen habilidades únicas que pueden ser una valiosa contribución para diversos sectores. Es de vital importancia que las personas que han sido diagnosticadas con trastorno del espectro autista (TEA) tengan la posibilidad de llevar a cabo una ocupación remunerada, dado que esto representa un derecho esencial.

En la actualidad, Cada vez más, las empresas están en busca de individuos con habilidades destacadas en comunicación y trabajo en equipo. Sin embargo, las personas diagnosticadas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) a menudo enfrentan desafíos para sobresalir en las entrevistas laborales debido a este aspecto. Este tema es relevante para aquellos en roles directivos y de recursos humanos en las organizaciones.

Es por ello, que el objetivo de aplicar una estrategia de Responsabilidad Social Corporativa es ejecutar medidas por parte de la organización que mejoren el bienestar de la sociedad. Por lo tanto, es imperativo dar prioridad a la asimilación social de las personas con autismo.

Las personas que reciben un diagnóstico de Trastorno del Espectro Autista (TEA) poseen una variedad de habilidades que pueden resultar beneficiosas en el ámbito laboral, promoviendo su inclusión en el mundo laboral. El objetivo es facilitar su integración mediante la realización de actividades profesionales, ya que las personas con síndrome de Asperger presentan fortalezas particulares en sus capacidades cognitivas. Algunos destacan en memoria numérica y habilidades de cálculo, mientras que otros demuestran destreza en tareas mecánicas y repetitivas. Además, algunas personas con Asperger prestan especial atención a los detalles y son meticulosas en su trabajo. Autismo (2022)

Paz and Silva (2021) point out that the integration of people with different abilities in the labor market provides private companies and governmental organizations with the opportunity to adopt a novel perspective that recognizes and values the leadership capacity of employees with different abilities. In addition, these entities become establishments that exhibit greater social responsibility, fostering constructive dispositions towards disability and enabling integration into the professional environment.

La incorporación de personas con habilidades diversas al mercado laboral ofrece a empresas privadas y organizaciones gubernamentales la posibilidad de adoptar una perspectiva innovadora, reconociendo y valorando la capacidad de liderazgo de los empleados con habilidades distintas. Esto permite una visión más amplia y enriquecedora que puede generar beneficios tanto para la empresa como para la sociedad en general. Además, estas entidades se transforman en establecimientos que exhiben una mayor responsabilidad social, fomentando disposiciones constructivas hacia la discapacidad y permitiendo la integración en el entorno profesional.

Otro punto para tratar es las relaciones laborales, para Bayón (2019), son aquellos vínculos o nexos jurídicos entre el trabajador y el empleador a través de un ambiente laboral por un determinado salario (p.04). En base a su desarrollo para este grupo de personas, a nivel internacional se han caracterizado mediante virtudes, como: puntualidad, eficiencia, buen desempeño, pero qué sucede cuando su trabajo es atención al público, observando el panorama que estas personas padecen de problemas para socializar, de manera que limita el acceso a desempeñarse mejor en el trabajo y el de lograr adquirir un puesto.

Según la página oficial de la Confederación de Autismo de España (2022), desde el año 2017, se ha ido incorporando distintas acciones como herramientas que faciliten las relaciones laborales. Asimismo, precisa que incluso destacaron con mayor énfasis en especialización informática y programación. Por lo tanto, el empleador contrata personal que favorezca al nexo laboral respecto a sus actitudes laborales y el descarte lo realiza mediante filtros, cabe recalcar que esta entidad ha formado 103 profesionales con este trastorno entre mujeres y hombres.

En España, también se reconoce la importancia de los servicios de inserción laboral para las personas con síndrome de Asperger. Estos servicios se centran en proporcionar formación en habilidades y conocimientos especializados relacionados con profesiones específicas o tareas concretas. Es frecuente encontrar en las organizaciones a personas que poseen una formación profesional diversa. Los individuos diagnosticados de síndrome de Asperger han recibido asistencia durante su fase de desarrollo, lo que ha contribuido a la consecución de una instrucción educativa. Foro de Empleabilidad para Personas con Síndrome de Asperger (2020).

Cabe resaltar que varios individuos han interrumpido su formación al finalizar la educación secundaria obligatoria, lo que ha provocado una falta de acceso a formación especializada o a recursos de orientación profesional. Estos perfiles evalúan el potencial para obtener una certificación profesional que se alinee con las expectativas y capacidades del individuo, con el objetivo de obtener una cualificación fundamental que proporcione acceso a oportunidades de empleo.

El Tribunal Constitucional dictó sentencia en un caso que involucraba a la ciudad de Madrid, que determinó que la aplicación de sanciones por parte de las autoridades a una persona con síndrome de Asperger, sin la debida consideración de su situación particular y sus requerimientos de medidas de apoyo. en el lugar de trabajo, constituye una violación de su igualdad de derechos. Esta actuación se considera discriminatoria por razón de sus habilidades diferentes. Laboral social (2021)

Por lo tanto, La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Constitucional ha estimado el recurso de amparo de un abogado diagnosticado con síndrome de Asperger. La persona había sido previamente sancionada por su persistente incapacidad para cumplir con los deberes y obligaciones inherentes a su función o tareas asignadas dentro de la Administración de Justicia. Tras un intento infructuoso de jubilar al recurrente por incapacidad permanente, la Administración incoó un procedimiento disciplinario. En el curso de dicho procedimiento, el recurrente reveló que padecía el síndrome de Asperger. Laboral social (2021)

En consecuencia, el individuo alegó que las insuficiencias que se le atribuían en la ejecución de sus responsabilidades eran consecuencia de su discapacidad, que obstaculizaba su capacidad de rendimiento. En consecuencia, presentó una solicitud formal de ajustes razonables en su empleo, de conformidad con la normativa relativa a la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Entonces, la respuesta proporcionada por la Administración se consideró inadecuada para abordar la alegación y la solicitud de ajustes razonables. La sentencia, presidida por la magistrada María Luisa Balaguer Callejón, estima el recurso de amparo y reconoce la infracción de los artículos 14, 24.2 y 25.1 de la Constitución. Laboral social (2021)

La afirmación anterior postula que el derecho a la protección contra la discriminación por motivos de discapacidad incluye el derecho a ajustes racionales en el entorno profesional, siempre que dichos ajustes no impongan

una carga excesiva o injustificada al empresario. Además, se sostiene que, si el empresario incumple esta obligación, se debilita la validez de la aplicación de medidas como el despido o medidas disciplinarias basadas en posibles insuficiencias en el rendimiento laboral del empleado. La solicitud de adaptación realizada por una persona debido a su habilidad diferente debe evaluarse con prontitud y de conformidad con la normativa pertinente, teniendo en cuenta el alcance de la discapacidad.

Es imperativo que la respuesta del empresario sea rápida y esté adecuadamente justificada, especialmente en los casos en que la adaptación solicitada se considere excesiva o injustificada. De lo contrario, se produciría una denegación implícita que violaría el derecho de la persona a la adaptación. Laboral social (2021)

La sentencia determina que el recurrente presentó sobradas pruebas de discriminación por razón de discapacidad durante el proceso sancionador. En consecuencia, correspondía a la Administración refutar cualquier duda legítima sobre la presencia de discriminación dentro del mismo proceso. Ello debía lograrse aportando pruebas de que la sanción del demandante en amparo estaba realmente motivada por razones totalmente ajenas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales. Laboral social (2021)

Es evidente que las autoridades no cumplieron con los principios legales, incluyendo el derecho a la presunción de inocencia (según el artículo 24.2 de la Constitución española), el principio de culpabilidad (según el artículo 25.1 de la Constitución española) y la prohibición de practicar actos delictivos basados en la discriminación por diversidad de habilidades. Laboral social (2021)

Con respecto, acerca de la producción de un trabajador con síndrome de Asperger, es muy buena ya que, el tiempo laborado es de un periodo muy alto entre un mes y un año, así como también aproximadamente un 28,5% entre 1 a 2 años y un 28,6% en un tiempo mayor de 6 años. Por lo que, a las empresas les conviene insertar en su ambiente laboral personas con esa deficiencia ya que, son individuos con alto índice en ayudar y mejorar los requerimientos como

también parámetros establecidos por las entidades.

Bonang et al., (2023), Unmet needs in relation to employment support are increasing for the adult ASD population in South Africa. Vocational rehabilitation programs are needed Vocational rehabilitation programs that provide training and supported employment for people with ASD are needed (p.16). En otras palabras, estas necesidades son insuficientes en relación con el apoyo al empleo están aumentando para la población de adultos con TEA en Sudáfrica, es por ello que se necesita de programas profesionales que ofrezcan formación y empleo con apoyo a las personas con TEA.

Por ello, las empresas deberían realizar una evaluación del desempeño de las personas con asperger para conocer el perfil de cada profesional, pues con esta información sería posible estimular el hiperenfoco en las actividades laborales o en otro sector dentro de la organización, para que esas características puedan ser utilizadas con mayor eficacia

En tal sentido, esta falta de acceso se atribuye a su incapacidad para participar en procesos de selección competitivos basados en el mérito, que requieren un cierto nivel de cualificación. En consecuencia, su escaso nivel educativo les impide acceder a un empleo formal.

Según Siebert et al., (2017), indica que la inclusión laboral da mayor autonomía para las personas, ya que, tienen las mismas oportunidades de poder desenvolverse, aportando a la sociedad dentro del ámbito adecuado a sus condiciones, brindándoles calidad de trabajo, de manera excepcional y especial a las mismas (p.20). Por tanto, es necesario precisar que existen programas especializados lo cual han demostrado que las personas con síndrome de asperger son unos estupendos trabajadores.

En cambio, en España y Alemania las tasas de porcentaje llegan a un 85% y otros esperan el 95%, estas cifras llevan a un análisis y reflexión, ya que, el empleador evalúa, observa las habilidades y emplea en marcha acciones que coadyuva a la discriminación laboral. En Perú, no se ve este tipo de actos puesto

que, las personas desconocen de este síndrome y cuando lo reconoce no saben cómo enfocar las relaciones laborales, entonces la reforma procesal laboral cuenta con herramientas para garantizar los derechos e igualdad de oportunidades laborales.

Un punto esencial es la vulneración de la relación laboral o la discriminación de las personas con síndrome de Asperger, a pesar de lo amparado por nuestra Carta Magna en el artículo número 22, que establece que trabajar son derechos y obligaciones, que deben ser respetados y no negados. Asimismo, Naciones Unidas y Reino Unido han anunciado que 80 personas con síndrome de Asperger están desempleadas y la tasa es muy baja.

Asimismo, respecto al trato discriminatorio en base a las relaciones laborales es una forma de trato desigual, la cual transgrede el derecho a la igualdad, es menester precisar que el trabajador debe tener las mismas oportunidades que cualquier otra persona común, aludiendo que las personas con síndrome de Asperger tienen ciertas condiciones que diferencian a otras; es decir que la inserción laboral no puede ser excepción para el desenvolvimiento de la misma, siendo importante mencionar que la capacidad que posee las personas con Asperger es admirable, ya que se enfocan en una sola cosa sin distracción alguna.

Para Chacón, et al., (2019), Se afirma que las personas con autismo son susceptibles de vulnerabilidad debido a sus condiciones únicas y, por lo tanto, es imperativo proporcionarles garantías que aseguren oportunidades equitativas. Esto puede lograrse promoviendo su participación en la mano de obra, facilitando así su desarrollo (p.27).

Del mismo modo, Pallarés et al., (2020), precisa que las personas con síndrome de Asperger tienen ciertas características que se diferencian de otras; aludiendo a ello que presentan una alta capacidad de concentración y no tienden a distraerse con facilidad en el puesto de trabajo en el que se desarrolle (p.11). Por tanto, es de suma importancia contratar a este tipo de personas, ya que tienden a ser muy hábiles. Asimismo, no deberías dudar al contratar a personas

con esa deficiencia, enfocándose desde el marco jurídico toda persona tiene derecho a un trabajo digno, promoviendo la integración laboral y social.

Cabe señalar; que no se pretende discriminar, sino se tenga de conocimiento para así posteriormente no se genere ciertos despidos injustificados. Por otro lado la contratación a personas con Asperger es muy señalado, ante ello una noticia anunciada por News Mundo (2019), en California EE. UU género mucho asombro ya que la empresa "Auticon" especializa en corregir errores y aprobar programas tales como software ,el cual, este grupo de personas es muy didáctico y eficiente , entonces podemos observar que si efectivamente estas personas pueden laborar de forma segura y que sobre todo no se discrimine y sean incluidos dentro del ámbito laboral .

En base a la normativa, el derecho al acceso al trabajo para personas con habilidades distintas mediante la Ley N° 29973 en su artículo N° 03, precisa que con habilidades distintas prevalecen sus derechos y que garantice su accesibilidad para el disfrute de una vida sin discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 29973, también conocida como Ley General de la Persona con Discapacidad, las personas con discapacidad tienen derechos específicos durante el proceso de solicitud de empleo. Uno de estos derechos es recibir información sobre sus derechos y tener la oportunidad de presentar una solicitud de empleo. Los derechos siguientes:

La disposición del artículo 45° se refiere al derecho de las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con discapacidad intelectual o del desarrollo, a ejercer una actividad remunerada. Esta disposición reconoce y garantiza el derecho de las personas con discapacidad a acceder a oportunidades laborales y a recibir un salario justo por su trabajo. Este derecho debe ejercerse en condiciones de paridad con sus homólogos no discapacitados, y abarca la libertad de elegir una ocupación de su preferencia, con oportunidades y remuneración proporcionales a un trabajo adecuado, y en un entorno imparcial, seguro y favorable a su bienestar.

La Ley General de Discapacidad establece que las organizaciones públicas y privadas deben cumplir con obligaciones específicas en cuanto a sus políticas para la contratación y empleo de personas con discapacidad. Preguntas sobre el empleo de personas con discapacidad. Del mismo modo, la referida legislación incluye ventajas otorgadas a esta población trabajadora sensible. En el texto se hacen referencias a este derecho en particular.

Así, el artículo 49 de la Ley ya mencionada, establece el derecho a un porcentaje del empleo.

De acuerdo con la legislación, las organizaciones públicas están obligadas a contratar al menos a 5 personas con discapacidad como parte de su plantilla. Por otro lado, los empleadores del sector privado que tienen más de cincuenta empleados deben mantener una cuota mínima del 3% de empleo para personas con discapacidad. Es importante que se priorice el cumplimiento de la cuota del 5% en las instituciones públicas, sin importar su afiliación profesional, antes de considerar otras medidas. En caso de incumplimiento de la cuota se seguirá el procedimiento establecido.

Este procedimiento tiene como objetivo abordar y sancionar el incumplimiento de las obligaciones establecidas en relación con la contratación de personas con discapacidad. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2023)

Por otro lado, el Decreto Legislativo N° 1417, el cual promueve y fortalece la inclusión de personas con habilidades distintas, y garantiza sus derechos fundamentales, basándose en ajustes razonables a través de la Ley N°29973 en su artículo N°50 modificado, señala que, el desarrollo lo ejecutan a través de instrumentos, métodos de entrevistas, para la adaptación en el entorno laboral, así como también incluye ajustes de organización laboral los cuales favorecen a este grupo. Asimismo, la ley menciona acerca del certificado de discapacidad el cual es de suma importancia, pero en caso del síndrome de Asperger no se encuentra establecido de forma legal.

A nivel nacional, se debe tener en cuenta que este trastorno su identificación es compleja, motivo por el cual, fue aprobada en el 2014 la ley ya mencionada, y se precisa como un régimen legal del diagnóstico precoz. En otras palabras, a través de esta ley establecida se lograría la protección, diagnóstico precoz e inclusión en el ámbito laboral, de tal manera que se tomaría con mayor énfasis la sociedad.

El sector de Trabajo y Promoción del Empleo ha ejecutado e incorporado programas los cuales benefician a la formación laboral en empresas privadas y públicas, cuyo fin es implementar y coadyuvar a las cuotas de trabajo pertenecientes a la Ley N°29973. El cual es favorecedor y contribuidor a la inclusión laboral, es menester precisar que no existe una normativa que señala y se enfoque en ámbito laboral que proteja a este grupo de personas, pero existe protección en base a lo genérico como es los derechos como trabajadores y las jornadas laborales.

Por el contrario, en 2016, Perú firmó un acuerdo formal para una iniciativa especializada dirigida a un grupo específico de personas con discapacidad intelectual. El plan piloto "Trabaja contigo, empleo con apoyo" tenía como objetivo ayudar a la integración laboral de una específica persona diagnosticadas con síndrome de Asperger. El plan consistía en proporcionar formación a estas personas y fue aprobado oficialmente en virtud del TR N.º 076-2013 (Empleo con apoyo ,2017, p. 42).

Como consecuencia, desde ese instante el Perú, generó un gran logro para el apoyo a personas con Asperger, cabe señalar que aún falta pulir y trabajar en cuanto a su divulgación. Ante lo precisado, este plan piloto genera un aporte jurídico, ya que ayuda a la inserción laboral, el de capacitar a empresas para luego identificar las habilidades en las cuales los trabajadores se desarrollan con eficiencia. Entonces en el nivel de complejidad que presenta ayudará a emplear mejores medidas para el acceso al empleo cuyo fin es eliminarnos de la inactividad.

En síntesis, los beneficiarios logran acceder y lograr postular a un empleo tales como los auxiliares o personas que se encarga de digitalizar, por lo que, todos tienen la oportunidad de acceder a un puesto laboral, formar de una empresa y sobre todo incluirlos dentro de la esfera laboral. Ministerio de Trabajo (2022). Es importante señalar que la jurisprudencia precisa que la naturaleza jurídica del trabajo trasciende una triple dimensión, ya que, el trabajar es aquella acción que se genera por medio de efecto. Ante lo explicado, el despido arbitrario injustificado.

Otro punto a tratar tenemos que para Demartini et al., (2021), el despido arbitrario es aquel que no va a existir causa justificada en base a su conducta o también no se ha llegado demuestra en juicio cabe precisar que este va a afectar al derecho a la defensa cuando no se dé el cumplimiento adecuado por despido justificado es decir no hay causa justificadora (p.12).

Con respecto al despido arbitrario la normativa mediante el artículo 23 del Decreto Supremo N°003-97-TR señala las medidas de protección contra el despido arbitrario mediante la evaluación de la justicia de la causa:

El registro de las Empresas de Apoyo a la Invalidez en el sector público está sujeto a ciertas disposiciones establecidas en los artículos 06 y 07 del Decreto Superior N° 001-2003. Estas normas establecen que el registro tiene una vigencia de un año. Sin embargo, se ha determinado que, en ciertos casos, el registro puede ser cancelado rápidamente y sin efecto. El usuario señala que existen ciertas circunstancias en las que el registro no tendrá ningún efecto. Entre ellas se incluyen las situaciones en las que el registro ha caducado, el proceso de renovación no se ha completado a tiempo o la empresa ha perdido el número de trabajadores requerido para la calificación en el Registro y ha solicitado la baja (Ministerio de trabajo y promoción de empleo).

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, toda persona tiene el derecho a elegir empleo en condiciones equitativas y favorables (ONU, 1948, artículo 23). Además, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce y respalda los derechos laborales de las personas con discapacidad, tal como se establece en el Artículo

27 de la Convención. Los gobiernos han implementado medidas regulatorias con el objetivo de mejorar la igualdad de acceso a las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Sin embargo, el grado de variación en la implementación de estas medidas puede depender de las circunstancias particulares de cada país (OIT, 2014).

En su marco normativo en Argentina con su proyecto de Ley 2762-D-2017 establece un mandato para la protección integral de las personas con espectro autista, requiriendo que todas las entidades, ya sean públicas o privadas, destinen el 4% de sus puestos a individuos con habilidades diferentes. El usuario hace referencia al artículo 8 de la ley argentina de 1981, que instruye la creación de una reserva de empleos para un propósito específico. Este artículo experimentó una reforma en 2003 con la Ley N.º 25.689 de Argentina. La revisión de la ley subrayó la necesidad de validar la idoneidad de los aspirantes para el puesto al que se postulan.

Asimismo, la Ley N.º 20.422 de Chile, ratificada en 2010, el Estado y los organismos competentes tienen el mandato de adoptar medidas destinadas a fomentar la inclusión (Chile, 2010, Art. 43). En cuanto a la proporción de personas con discapacidad, las organizaciones que empleen a 100 o más funcionarios tendrán una representación del 1% de personas con discapacidad. La vigencia de este aspecto se mantiene en virtud de la legislación recientemente promulgada, a saber, la Ley N.º 21.015. Además, se ha señalado que las empresas tienen la opción de contratar a personas en tales circunstancias o mantener a quienes se encargan de supervisar las discrepancias de jubilación de cada régimen de jubilación, con respecto a toda su fuerza laboral (Chile, 2017, Artículo 157).

La Ley 223 de Bolivia tiene como finalidad garantizar la igualdad de oportunidades en el ejercicio de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad. Para lograr este objetivo, se establece un trato preferencial en el marco de la protección integral, según lo establecido en el artículo 1 de la ley. El propósito principal es promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas con

discapacidad, asegurando la igualdad de derechos y oportunidades, así como su efectiva integración social tanto en entidades gubernamentales como no gubernamentales.

Esta declaración sugiere la adopción de políticas públicas y estrategias sociales con el objetivo de mitigar los factores que podrían conducir a deficiencias, discapacidades y niveles elevados de discapacidad. Además, sugiere la promoción de medidas gubernamentales en diversos ámbitos, incluyendo, pero no limitado a, la salud, la educación, el deporte, el ocio, el trabajo, las finanzas, la cultura, la política y el progreso social (Ley 223 de Bolivia).

La Ley N° 1618 fue aprobada en Colombia en febrero de 2013 con el objetivo de proteger y garantizar los derechos de las personas con discapacidad. El cumplimiento del objetivo anterior se logra mediante la implementación de planes integrales, acciones constructivas y modificaciones razonables que eliminen cualquier sesgo derivado de la discapacidad, tal como se establece en la cláusula 1. El Usuario confirma que una persona con discapacidad está identificada de acuerdo con la Norma:

Las personas que tienen deficiencias físicas, psíquicas, intelectuales o sensoriales de mediano o largo plazo pueden enfrentar diversos obstáculos, incluidos aquellos relacionados con el comportamiento, que dificultan su plena integración y participación efectiva en la sociedad. Estos obstáculos pueden limitar las oportunidades de igualdad para otras personas, lo cual va en contra del principio de igualdad de oportunidades, como se establece en el artículo 2, párrafo 1.

La Ley española 3/2023, reconoce un subgrupo particular de personas con discapacidad que encuentran notables dificultades para conseguir un empleo remunerado. las personas diagnosticadas con parálisis cerebral, psicosis, discapacidad intelectual o trastorno del espectro autista, y que tienen un grado reconocido de discapacidad igual o superior al 33%, tienen derecho a recibir adaptaciones específicas. Estas adaptaciones están destinadas a

garantizar que estas personas puedan acceder y participar plenamente en diferentes aspectos de la vida, incluyendo la educación, el empleo, los servicios y la participación en la sociedad en general.

Además, las personas que posean deficiencias físicas o sensoriales y cuyo nivel de discapacidad se consideren igual o superior al 65% tienen derecho a las adaptaciones mencionadas, tal y como se estipula en el primer párrafo del artículo 50. Por ello el Sistema Nacional de Empleo se encarga de desarrollar estrategias de empleo a medida para las personas que se enfrentan a circunstancias únicas. Es imperativo adaptar dichos planes al perfil profesional único y a los requisitos específicos de cada individuo. Además, es necesaria una integración cohesiva de múltiples medidas y políticas para su aplicación efectiva.

Por otro lado, tiene competencias delegadas en varios niveles territoriales y funcionales. En ciertas situaciones, se reconoce la importancia de la colaboración entre los servicios públicos de empleo y los servicios sociales para mejorar la atención y el apoyo a las personas. Esta colaboración se basa en la comprensión de que las necesidades de las personas pueden ser multidimensionales y requieren una respuesta integral que abarque tanto aspectos laborales como sociales. Esto se consigue mediante la aplicación de protocolos de coordinación autorizados.

De acuerdo con el artículo 68 del texto unificado de la ley común sobre los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, los servicios públicos de empleo tienen la responsabilidad de tomar medidas proactivas en favor de las personas con discapacidad. Esto implica que deben implementar acciones y políticas específicas que promuevan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para las personas con discapacidad.

Según el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo en España, toda persona tiene derecho al trabajo socialmente beneficioso y respetado. Está terminantemente prohibido discriminar a las personas con discapacidad en función de sus capacidades. Según la ley anterior, la Sección 133 prohíbe explícitamente la discriminación laboral por motivos de discapacidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de Investigación:

El tipo de investigación que se empleó está relacionado acorde a los objetivos suscitados, así como recursos y problemática de nuestra investigación.

Según Hernández et al., (2018), denota que, se orienta en una investigación de método descriptivo y analítico, cuyo fin es descubrir hechos relacionados a un concreto ámbito de la realidad, ya que, conlleva a poder analizar y describir información precisando que esté relacionada a un tema en concreto (p. 3). Es por ello, que esta investigación se establecerá de forma metodológica de tipo básica, la cual será orientada con la finalidad de la incrementación del conocimiento acerca de la problemática a tratar.

De manera que, fue establecido mediante el método analítico, el cual sirvió de guía para obtener un resultado que se ejecutará a través de una descomposición con sus elementos establecidos. Rodríguez et al., (2017), precisa que, el método analítico es de gran relevancia para la indagación y proceso de averiguación, cabe señalar que el análisis coadyuva con el objeto de estudio de la Investigación, lo cual, van contribuyendo a la solución del problema como parte de la red de indagaciones necesarias (p.9).

Guevara et al., (2020), citado por Martínez, (2018), expresa que la indagación tiene un enfoque cualitativo, debido que engloba fenómenos, así como la realidad problemática de entornos naturales desde un criterio de participantes en su ambiente natural y conforme a su vínculo. En otras palabras, se centra en la realidad natural, que acredita datos aplicativos como descriptivos.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de investigación es definido como aquel plan mediante el cual se va a ejecutar una investigación en base a diferentes enfoques tanto no experimental como experimental (Sampieri et al.,2018, p.81). De tal forma los investigadores recaudan datos necesarios como también categorías o variables.

El diseño ejecutado es teoría fundamentada; para Lúquez de Camacho et al., (2016), nos precisa que, este permitirá averiguar sobre lo desconocido con la finalidad de aportar nuevos conocimientos basándose en la realidad, como fenómenos en base a la conducta humana (p.5).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Categorías 1: Síndrome de Asperger

Son problemas neurológicos que dificultan las interacciones sociales afectando el sistema nervioso y el lenguaje.

Subcategorías:

Las siguientes son:

a) Conceptualización de síndrome de Asperger: trastorno del neurodesarrollo con alteración de comportamiento social y comportamiento.

b) Doctrina nacional:

- **Ley N°29973:** El marco legal relativo a las personas con discapacidad se ocupa de la protección de sus derechos.
- **Decreto Legislativo N° 1417:** La Ley N° 29973 es una medida adecuada para mejorar y proteger la inclusión de las personas con discapacidad, garantizar la realización de sus derechos fundamentales y proporcionar ajustes razonables.

c) Doctrina Internacional

- **Ley 2762-D-2017:** se refiere a un programa de integración profesional para personas con TEA, fomentando la integración tanto dentro de las empresas como en el sector privado.
- **Ley 3/2023:** aludido al apoyo activo al empleo a individuos que presentar ciertas dificultades de la salud como trastorno del espectro autista o discapacidad intelectual.

Categorías 2: Ley N°30150:

Ley referida a la protección de individuos con el trastorno de espectro autista.

Subcategorías:

- **Plan Nacional:** ejecutado con el fin de fomentar la detección temprana, capacitación profesional como también inserción laboral para personas con Asperger y Down.
- **Reglamento:** Norma que establece disposiciones referidas a la ley N°30150 que requiere su tratamiento especializado de ley
- **Tratamiento de la ley:** Este reglamento se aplica tanto a las personas jurídicas públicas y privadas como a los particulares, tal como se establece en la Ley N.º 30150.

3.3. Escenario de estudio:

Como escenario consideramos la Ley N°30150 referida a la detección temprana, diagnóstico precoz e inserción laboral para personas con Espectro Autista, su reglamento, el Plan TEA y por ultimo leyes internacionales como son la Ley N°2762-D-2017 y la Ley 3/2023(doctrina comparada) .Por otro lado, requerimos de abogados especializados en materia laboral (independientes y trabajadores públicas) del mismo modo, jueces especializados en materia laboral, por ende basándonos en sus conocimientos y tiempo laborando en dicha especialidad como es la abogacía.

3.4. Participantes:

Respecto a la Ley analizada comprende un corpus documental referido como primer punto la Ley N°30150 y su reglamento, así como también su Plan TEA y doctrina internacional. De manera que se empleó un análisis documental. Por otro lado, respecto a la entrevista, se empleó a 15 personas entre abogados y jueces de las cuales se desprenden los siguientes:

- Jueces especializados laboral (05)
- Abogados especializados en derecho laboral (10)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

El desarrollo del presente trabajo se inició con el proceso inductivo de análisis precisado por la Ley N°30150 de datos no estadísticos. Para Prieto

(2017), nos señala que básicamente se centra en estudiar u observar hechos concretos con el fin de llegar a una conclusión y que este permita coadyuvar a la teoría (p.10). El cual mediante el análisis de la ley se observará el cumplimiento de lo estipulado por el estado peruano.

Como primera técnica se utilizó:

- **Entrevista:** Se ejecutó en un ambiente de empatía y de buen diálogo, por lo que el individuo de estudio se sintió cómodo, pero hay que recalcar que las preguntas a realizar no fueron muy extensas, lo cual se ejecutó de manera concreta y precisa (Feria et al., p.02).

Ali Elham (2019), defines “qualitative interviewing” as “in-depth, semi-structured or loosely structured forms of interviewing”. This type of interview requires a number of open-ended questions related to the objectives of the study. En otras palabras, la define como una forma de entrevista en profundidad, semiestructurada o poco estructurada". Este tipo de entrevista requiere una serie de preguntas abiertas relacionadas con los objetivos del estudio. objetivos del estudio.

- **Guía de entrevista: Instrumento de Entrevista**

Este instrumento metodológico accede a una aplicación de forma rápida en pocas palabras se aplicó de forma práctica y directa el cual es un molde de forma metodológica (Feria et al,2020, p.08).

Como segunda técnica se empleó:

- **Análisis normativo:** Se utilizó para analizar la ley, doctrina y jurisprudencia el cual mediante esta herramienta facilitará la investigación precisa respecto a la norma.
- **Ficha para revisión normativa: Instrumento de Análisis normativo:**
Se basa en la observación de un corpus documental como una guía general que poseen fuentes para el investigador, y permitirán extraer los datos que le sean de beneficio para la investigación.

3.6. Procedimiento:

Se lograron obtener los datos precisados, mediante dos campos como son las técnicas: la entrevista ejecutada a un grupo de personas y el análisis

normativo mediante la ley y doctrina. Asimismo, la herramienta como es la ficha para análisis normativo, fue aplicada en base a la ley, posteriormente se seleccionó y ejecutó la entrevista personal por dos medios (zoom virtual y de manera presencial), se formularon 6 preguntas por cada ítem y por cada entrevistado entre abogados y jueces. Las entrevistas fueron transcritas a través de la plataforma Word, para posteriormente realizar el resultado y discusión. Por otro lado, mediante el análisis normativo se logró obtener documentos con la viabilidad posible para la investigación.

3.7. Rigor científico:

Son los siguientes:

La **credibilidad**, El criterio de autenticidad, también denominado verdad y validez, se refiere a la representación exacta de los fenómenos, resultados o experiencias observados. Por otro lado, la **confiabilidad** hace referencia a la discreción respecto a los resultados., tenemos que Freire (2015), precisa que la **validez interna** refiere a la capacidad de aplicar la investigación a nuevas situaciones y a la credibilidad a la verdad como los datos recogidos (p.03). Es decir, es el proceso de elaboración del instrumento que será ejecutado.

Asimismo, el mismo autor precisa que, la **validez externa** referida al rango en la cual se puede aplicar descubrimientos de una investigación a otros escenarios. En otras palabras, es oportunidad de la valoración de expertos que van a dar la posibilidad de la aplicación del instrumento. Y por último la **viabilidad**, será aplicada a las normas APA 7ª edición serán utilizadas y turnitin con el número mínimo de 20% de similitud.

3.8. Método de análisis de datos:

Los métodos utilizados fueron descriptivo y analítico:

Hernández et al., (2018), menciona que el **método descriptivo** se emplea para indagar de forma cualitativa, cabe señalar que este método es preciso, el cual presenta características verificables (p. 04); además esta metodología es fácil, a plazo corto, y tiene como finalidad del investigador describir situaciones, es decir, como se lleva a cabo una determinada situación. Por otro lado, el **método analítico**, se basa en aquella descomposición de un concepto general en partes concretas o específicas para posteriormente identificar su naturaleza

o características el cual se ejecuta mediante el examen ejecutado y la observación del investigador. Hernández (2017, p.102).

3.9. Aspectos éticos:

Podemos precisar los siguientes; la autonomía, ya que los participantes del estudio tienen la autoridad de elegir su participación o renuncia, como también beneficencia, de manera que el tema de análisis deberá procurar beneficio a los investigadores.

Por otro lado, la justicia, por lo que se ejecuta de forma libre y con trato igualitario para cada investigador sin ninguna distinción y por último el respeto de la propiedad intelectual: los investigadores deben de acatar lo estipulado por la universidad y el debido respeto de derecho de autores correspondientes de manera que eviten el plagio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de Resultados

El objetivo general de este estudio es evaluar el cumplimiento de la normativa relativa a la contratación de personas con síndrome de Asperger. Según el artículo 49 de la Ley General de Personas con Discapacidad, es obligatorio que las entidades públicas contraten a personas con discapacidad en una proporción mínima del 5% de su plantilla total. Según la normativa, las empresas privadas que empleen a más de 50 personas están obligadas a garantizar que al menos el 3% de su plantilla esté formada por personas con discapacidad.

Por el contrario, es crucial que las instituciones públicas garanticen el cumplimiento de la cuota del 5%, independientemente de su clasificación laboral, antes de emprender cualquier medida. También en su artículo N° 03, precisa que con habilidades distintas prevalecen sus derechos y que garantice su accesibilidad para el disfrute de una vida sin discriminación.

Para este objetivo se tuvo la opinión de Pallarés et al., (2020), quien precisa, que las personas con síndrome de Asperger tienen ciertas características que se diferencian de otras; ya que presentan una alta capacidad de concentración y no tienden a distraerse con facilidad en el puesto de trabajo en el que se desarrolle.

Donde por otro lado, el Perú, firmó un convenio en el año 2016, la persona mencionó un programa especializado dirigido a un grupo demográfico específico de personas con discapacidad intelectual, conocido como el plan piloto "Trabaja contigo, empleo con apoyo". Esta iniciativa facilitó la integración de un número selecto de personas con Asperger en el mercado laboral a través de una formación a medida, tal y como sanciona el TR N.º 076-2013. (Empleo con apoyo ,2017, p. 42).

Interpretamos que si bien existen programas destinados a facilitar las oportunidades de empleo de las personas con síndrome de Asperger. Los programas tienen como objetivo principal mejorar la empleabilidad y la integración en el mercado laboral de las personas con esta condición, haciendo

hincapié en la formación profesional en empresas que los contraten activamente en función de sus capacidades y aptitudes distintivas.

Referente al primer objetivo específico, Esta investigación emplea un enfoque de análisis documental para investigar el marco jurídico que regula las relaciones laborales de las personas diagnosticadas con síndrome de Asperger, tanto a nivel nacional como internacional.

Según la Doctrina Nacional en la Ley N°30150, La integración laboral corresponde a una serie de medidas implantadas para facilitar la igualdad de oportunidades en el empleo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en colaboración con los gobiernos regionales y locales, es responsable de brindar servicios de capacitación laboral y facilitar la integración de las personas en el sector privado. Los servicios de atención a personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA) se brindan de conformidad con los artículos 47 y 48 del Reglamento de la Ley General de Discapacidades, Ley N° 29973.

La Doctrina Internacional en este trabajo examina el marco legal que rige las relaciones laborales de las personas con síndrome de Asperger, incluyendo la normativa nacional e internacional. La Ley N° 30150 a nivel nacional brinda servicios de capacitación y colocación en el sector privado para personas con trastorno del espectro autista (TEA) como salvaguardia. El Departamento de Trabajo y Promoción del Empleo, en colaboración con los gobiernos regionales y locales, supervisa los servicios para la inclusión laboral de las personas con TEA.

Por el contrario, Argentina ha dado pasos en el ámbito global al presentar el Proyecto de Ley 2762-D-2017 en su Senado y Cámara de Diputados. El proyecto de ley pretende potenciar las iniciativas de inclusión laboral de las personas con discapacidad fomentando la colaboración entre los sectores público y privado. La legislación propuesta pretende abordar las distintas dificultades relacionadas con esta cuestión.

En España, la prestación de servicios de empleo con apoyo requiere la colaboración entre la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo del ámbito y las organizaciones privadas, tal y como establece la

normativa aplicable. Estas entidades trabajan juntas para diseñar, organizar, implementar y administrar estos servicios. Asimismo, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la ley común sobre los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, así como el marco legal correspondiente.

Es por eso que se le formuló la siguiente pregunta ¿Sabe Ud. del tratamiento legal, nacional o extranjero, de las personas con espectro autista en el Derecho Laboral? Donde el **Juez Stalin Pérez Alarcón** respondió que no, exactamente casos que haya visto durante el tiempo que estoy laborando y es un tema novedoso, pero no se trata mucho en la jurisprudencia. Mientras, la **abogada Emma Olano Puicon respondió** no, yo solo tenía conocimiento del tema de discapacidad, pero del tema de autismo o del síndrome de Asperger no.

Asimismo, el **Abg. Anónimo N°08** respondió respecto a la pregunta anterior que desconoce de la ley N°30150 y normativa internacional referida a personas con espectro autista, el **Juez Anónimo N°05** respondió que no, Cabe señalar que mi conocimiento de la legislación relativa a las personas con discapacidad se limita a las disposiciones generales, y la ley específica a la que usted se refiere no entra dentro de mi ámbito de competencia.

Interpretamos que se sugiere que la Legislación Española sirva de modelo para dar prioridad a las personas con discapacidad, ofreciendo oportunidades de empleo que promuevan y faciliten la inclusión laboral. Es importante señalar, que no existe una normativa específica dirigida al sector laboral para salvaguardar a este grupo demográfico. No obstante, existen protecciones generales, a los derechos de los trabajadores y la regulación de las horas de trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico se aplica el análisis documental, donde se va explicar sobre como identificar cómo se ve afectada las relaciones laborales de personas con Asperger. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encuentra en un lugar geográfico concreto. En ella se postula que el principal mecanismo para promover el bienestar de los individuos de una sociedad es la disponibilidad de perspectivas de empleo. Esto facilita la integración de los miembros más marginados en la población activa y les capacita para superar el empobrecimiento.

Sin embargo, no siempre es suficiente para satisfacer las necesidades de todas las personas de una determinada comunidad o sector. La cuestión de las limitadas oportunidades de empleo y las prácticas discriminatorias a las que se enfrentan las personas con discapacidad es especialmente destacada. El programa "Trabaja contigo, empleo con apoyo" está diseñado para atender a personas con deficiencias intelectuales, como el síndrome de Asperger y el síndrome de Down. Cabe destacar que las personas con discapacidades mentales, del habla y de la comunicación son las que tienen menos posibilidades de encontrar empleo entre los distintos tipos de discapacidad.

Por ello, Pallares, et al., (2019), señala que las personas con Asperger presentan características distintas a los demás, alta capacidad para la concentración y no se distraen con facilidad en su entorno laboral (p.11).

En consecuencia, las personas con discapacidad se encuentran en una posición de desventaja en el mercado laboral, derivada bien de un acceso inadecuado a las oportunidades de educación y formación, bien de las percepciones predominantes en el lugar de trabajo que tienen los empresarios y los empleados sobre la discapacidad. Los programas de empleo con apoyo han sido reconocidos por su potencial para mejorar significativamente la integración laboral de las personas con discapacidad mental e intelectual, subrayando así la importancia de las iniciativas especiales de empleo

Interpretamos que es lamentable que las personas con síndrome de Asperger se enfrenten a oportunidades limitadas de empleo a pesar de la disponibilidad de programas de asistencia, es menester precisar que debido a la falta de inserción laboral puede obstaculizar su capacidad, habilidad para desarrollarse y contribuir a la sociedad, provocando sentimientos de inadecuación. Es por ello, que es importante la oferta de oportunidades para así impulsar grupos y no restringir sus atribuciones.

Respecto al tercer objetivo específico se aplicó la técnica de entrevista a 5 jueces y 10 abogados especialistas en el derecho laboral, donde se va proponer

la fórmula legal que se adicione a la Ley N°30150 de carácter obligatorio a través de una disposición final que se agregue un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado. Según Paz & Silva (2021) precisa que, la integración de las personas con habilidades diferentes en el mercado laboral brinda a las empresas privadas y organizaciones gubernamentales la oportunidad de adoptar una perspectiva novedosa, y valore la capacidad de liderazgo de los empleados con habilidades distintas.

Por lo que, la Confederación de Autismo de España, ha incorporado herramientas que faciliten las relaciones laborales, es por ello que las personas diagnosticadas con este síndrome reciben ayuda durante todo su proceso de capacitación, lo que, contribuye como instrucción educativa ya que, primero detectan mediante su despistaje el cual contribuye a la mejora de su vida laboral y social. Foro de Empleabilidad Síndrome de Asperger (2020)

De manera que, a la Jueza **Blanca Cervera Dávila** se le fórmula la siguiente pregunta ¿Considera usted, que se debe incorporar una propuesta legal en la Ley N° 30150, a fin de añadir dentro del espectro autista el síndrome de Asperger? Respondiendo que es criterio del empleador de poder solicitar un previo examen psicológico y se determinará la condición de la persona.

De igual forma, al **Abg. José Alberto Asunción Reyes**, respondió que es necesario de manera imprescindible que se evalúe al momento de seleccionar o contratar para así de esta manera descartar o determinar un probable síndrome de asperger que ayudará a la protección, mejor desempeño de sus derechos y capacidades laborales. La siguiente pregunta: ¿Cómo percibe usted el vacío laboral sobre el despido de las personas con síndrome de Asperger en la vulneración de sus derechos laborales?

Por ello, el siguiente entrevistado: **Juez Stalin Pérez**, respondió que es una situación muy vulnerable que están inmersos los empleados, entonces me parece que la norma no especificada muy claro y si habría un vacío en efectos de una regulación más precisa y puede verse más complementado en la seguridad que pueda tener una persona con dicha situación para efectos de poder conservar en este caso una estabilidad laboral en el trabajo. Mientras que el **Abg. Taboada Díaz** respondió que el despido es la sanción más grave que

tiene el ordenamiento jurídico laboral peruano y solamente puede aplicarse en contexto en los cuales hay una conducta funcional que justifique dentro del 728, una causal grave de despido, de manera que si percibe un vacío laboral.

Por su parte, el **Abg. Anónimo N°09** respondió sí, porque específicamente para este síndrome desconozco que exista algún reconocimiento en el derecho laboral por lo tanto si es que existe algún tipo de despido, no percibo que haya alguna norma que pueda proteger, si considero vacío legal en la norma.

La siguiente pregunta fue ¿Conoce usted, dentro de su experiencia algún caso o precedente sobre la vulneración de los derechos laborales a personas con síndrome de Asperger? La **Juez Cinthia Quiroz** respondió que no, hasta el momento no tiene experiencia en toda su trayectoria como juez sobre este tema. Por otro lado, la **Abg. Ana Ramos González** respondió que no, con síndrome de Asperger, pero sí de personas con autismo.

Por otro lado, ¿Sabe Ud. de la existencia de infracciones en las relaciones laborales por desconocimiento de la Ley N° 30150?:**El juez Anónimo** respondió que no desconoce algún tipo de infracciones y más aún en Perú que la valoración de la salud mental está deteriorada. Del mismo modo, el **Abg. Félix Chero Medina** respondió que no tiene ningún caso en sede Administrativa y desconoce algún caso a nivel de Sunafil, a nivel de Servir, sin embargo; lo que sí considero es que esta Ley debe ser difundida y debe ser de conocimiento no solo de todos los empleadores privados, sino también del Estado que es empleador en las relaciones laborales de carácter público.

Asimismo, el **Abg. Antonio Ramírez** respondió que sí ha escuchado en algunos trabajos especialmente en las empresas privadas que no permiten que laboren dentro de sus instituciones las personas con autismo, en las instituciones públicas si existe personas con autismo trabajando. La siguiente pregunta es ¿Está de acuerdo que exista una identificación de las personas con síndrome de Asperger de forma oportuna que se ejecute antes del inicio de las relaciones laborales (convocatorias laborales)? **Juez Anónimo** respondió que sí, es una incitativa sumamente importante para así aprovechar las habilidades y capacidades de estas personas que son genios simplemente enfocándolos en un trabajo adecuado y en el cual ellos se puedan desempeñar.

De igual manera, la **Abg. Katia Olivera Seclen** respondió que, si considera importante identificar a estas personas, no con la intención de discriminarlas al contrario incorporarlas, pero de manera adecuada porque, las personas con este síndrome deben tener cualidades o habilidades distintas a otras personas y que deberían ser identificadas en las convocatorias laborales para evitar que sean discriminadas o despedidas, ya que, es una iniciativa positiva para ellos. La **Abg. Cynthia Purizaca Torres** responde que sí, sería excelente que se incluya y se identifiquen a las personas en una convocatoria laboral.

Interpretemos de las respuestas anteriores se desprende que es imprescindible realizar una evaluación de los empleados para salvaguardar sus derechos y mejorar su rendimiento laboral. Además, parece que los profesionales del Derecho y los jueces no están muy familiarizados con la Ley N° 30150, lo cual es preocupante, ya que crea un vacío legal y deja a las personas con síndrome de Asperger expuestas a la explotación laboral

4.2. Discusión de resultados

El objetivo de este estudio es examinar la adherencia a las normas de relaciones laborales entre personas diagnosticadas con síndrome de Asperger. Los datos fueron recolectados mediante entrevistas (ver Anexo N° 03) y un análisis comparativo de la legislación laboral en Perú, Argentina y España (ver Tabla 07). Además, se realizó un análisis normativo para identificar las relaciones laborales propias de las personas con Síndrome de Asperger.

El objetivo de esta discusión es analizar el cumplimiento de las normas de relaciones laborales para individuos con síndrome de Asperger. Nuestros hallazgos indican la existencia de programas destinados a mejorar las oportunidades de empleo para las personas diagnosticadas con esta condición.

Los programas se dirigen principalmente a la promoción de la formación profesional entre las empresas que contratan a personas con esta afección. Esto se hace aprovechando sus capacidades y habilidades únicas para mejorar su empleabilidad y facilitar su integración en el mercado laboral, por este motivo que el autor **Carranza Villalobos (2021)**, concuerda con nuestros resultados

obtenidos ya que menciona que las empresas el empleo debe ser equitativo, en todos los deberes que le atribuyen al trabajador sea o no discapacitado.

Por tanto, lo que se busca lograr es que no exista discriminación, sino la inclusión laboral garantizando el desarrollo en las personas motivándola para su integración en la sociedad. Dando lugar a lo que dice el **Ministerio de Trabajo** (2022), esta teoría es coherente con los resultados de nuestra investigación sobre las políticas públicas de las naciones democráticas que tratan de mejorar la calidad de vida y promover la igualdad de oportunidades para las personas con síndrome de Asperger. Esto se consigue permitiéndoles conseguir un empleo como asistentes o especialistas en digitalización, ofreciéndoles así la posibilidad de acceder a oportunidades laborales, establecer negocios y, en última instancia, integrarse en el mercado laboral.

Respecto al objetivo específico 1, El marco legal que rige las relaciones laborales de las personas con síndrome de Asperger ha sido analizado tanto a nivel nacional como internacional. Las investigaciones han indicado que la disponibilidad restringida de perspectivas de empleo para las personas con síndrome de Asperger es una preocupación generalizada, como lo demuestra la implementación de medidas en Argentina destinadas a facilitar la inclusión de las personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA) en los ámbitos educativo, laboral y social. Esta información fue informada en el 2762-D-2017 por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

De acuerdo a lo normado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por la Ley 26378. Por lo tanto, de acuerdo a nuestros hallazgos, Chacón et al. (2019) las personas autistas pueden ser consideradas vulnerables debido a sus condiciones distintivas. Por ello, es crucial implementar estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades laborales. Esto fomentará su compromiso y facilitará su crecimiento profesional. (p.27).

Por el contrario, España y Alemania registran porcentajes del 85% y el 95%, respectivamente. Estas cifras invitan al análisis y a la reflexión, ya que los

empleadores evalúan y observan las competencias al tiempo que toman medidas que pueden contribuir a la discriminación laboral. En Perú, estos hechos son infrecuentes debido a la falta de conciencia sobre este síndrome entre la población en general. Además, cuando las personas reconocen su presencia, pueden tener dudas sobre cómo desenvolverse en las relaciones laborales. La reforma procesal laboral ha instituido medidas para proteger los derechos y avanzar en la igualdad de oportunidades en el empleo.

Referente al objetivo específico 2, es Identificar cómo se ve afectada las relaciones laborales de personas con Asperger, se obtuvo como resultado que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se sitúa en una zona geográfica determinada. La teoría postula que el principal medio de mejorar el bienestar de los individuos de una sociedad es ofrecer oportunidades de empleo. Esto permite la integración de los individuos más marginados en la población activa y les capacita para superar la pobreza.

En ese contexto la Ley General de Personas con Discapacidad prescribe los deberes que deben cumplir tanto las entidades públicas como las privadas en relación con sus prácticas de contratación y empleo de personas con discapacidad, en ese contexto la entidad (**Empleo con apoyo ,2017**). En 2016, Perú firmó un acuerdo formal relativo a una iniciativa especializada destinada a abordar las necesidades de un grupo concreto de personas con discapacidad intelectual. El plan piloto "Trabaja contigo, empleo con apoyo" se creó para ayudar a la inserción laboral de un grupo específico de personas diagnosticadas con síndrome de Asperger. La estrategia propuesta implicaba impartir formación a las personas afectadas y fue debidamente sancionada con arreglo al TR N.º 076-2013.

Otro aporte importante, mediante un recurso de amparo N° 2950-2018, (2021), el Tribunal Constitucional dictó sentencia en un caso que involucraba a la ciudad de Madrid, que determinó que la aplicación de sanciones por parte de las autoridades a una persona con síndrome de Asperger, sin la debida consideración de su situación particular y sus requerimientos de medidas de apoyo. en el lugar de trabajo, constituye una violación de su igualdad de

derechos. Esta actuación se considera discriminatoria por razón de sus habilidades diferentes. Laboral social (2021)

Por último, en **el tercer objetivo específico**, se proponer una fórmula legal que adicione a la Ley N°30150 de carácter obligatorio a través de una disposición final que se agregue un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado, también se ha determinado que es necesaria la inclusión del síndrome de Asperger dentro del espectro autista a través de la implementación de una propuesta legal, como la Ley N°30150.

Esta medida facilitaría la adecuada inserción laboral y el aprovechamiento del potencial de las personas con síndrome de Asperger en el ámbito laboral. finalmente, algunos de los entrevistados si están de acuerdo de proponer la fórmula legal porque va garantizar que los derechos laborales de estos trabajadores queden debidamente salvaguardados, sería conveniente establecer una normativa clara y precisa que aborde específicamente la protección de sus derechos.

Esta previsión legal no sólo beneficiaría a los afectados por el síndrome, sino también a otros trabajadores que no se ven impactados por el mismo. Es necesario asegurar la precisión para establecer mecanismos legales de protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Mientras que el entrevistado el Abog. Félix Chero respondió que, no es necesario hacerlo, ya que todas las discapacidades, disfunciones y anomalías, ya sean psíquicas o físicas, ya están contempladas en la Ley General de Personas con Discapacidad a efectos laborales, su incorporación puede considerarse necesaria ya que podría solventar una posible laguna.

Los resultados antes descritos, se resultan con lo señalado por Alonso y Guillén (2016), nos da entender que es necesario que se tenga que adicionar en la ley N°30150 un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado, para que no sean discriminadas frente a la necesidad laboral ya que las personas con síndrome de Asperger tienen cualidades o

habilidades diferentes y que se tiene identificar para brindarles un apoyo adecuado para poder conservar su estabilidad laboral.

Respecto a las limitaciones como investigadoras surgieron ciertas situaciones como la poca disponibilidad de los especialistas para la aplicación de nuestro instrumento, por tal motivo hubo reprogramación porque no contaban con el tiempo suficiente ante la carga procesal. En algunos casos, se nos imposibilitó obtener las firmas de los entrevistados porque no les parecía oportuno; asimismo, resultó tedioso obtener información acerca de nuestro tema de investigación en materia de derecho ya que hay mucha información respecto a salud, pero no en nuestra especialidad, es por ello que, hay escasa doctrina como jurisprudencia. Finalmente, la Biblioteca de la Universidad no cuenta con libros referido a nuestro tema de investigación.

El objetivo de nuestra investigación es proponer relaciones laborales para personas diagnosticadas con Síndrome de Asperger de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30150. Se ha observado que los profesionales del derecho y los jueces muestran un desconocimiento de la mencionada ley. Esto es preocupante, ya que puede generar un vacío legal y dejar a las personas con Síndrome de Asperger expuestas a ser explotadas laboralmente. Finalmente es importante incorporar una propuesta legal, para así aprovechar las habilidades y capacidades de estas personas que son genios simplemente enfocándose en un trabajo adecuado y en el cual ellos se puedan desempeñar.

V. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, existen iniciativas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas diagnosticadas de síndrome de Asperger. El objetivo principal de estos programas, es mejorar la empleabilidad de las personas con este síndrome. Es proporcionando formación profesional a las empresas que las contratan activamente, aprovechando sus habilidades y competencias únicas y, en última instancia, integrándolas en la población activa.
2. Con el objetivo específico 1, se cree que el marco legislativo español da prioridad a las personas con discapacidad ofreciendo oportunidades de empleo remunerado que faciliten su integración laboral. No existe legislación que proteja específicamente a este grupo demográfico en el sector laboral. Existen medidas estándar para garantizar la protección de los derechos laborales y regular los horarios de trabajo.
3. Respecto al objetivo específico 2, las personas con síndrome de Asperger se enfrentan a oportunidades de empleo limitadas a pesar de la disponibilidad de programas de apoyo. Reconocer la escasez de oportunidades laborales es crucial, ya que puede limitar el potencial, obstaculizar el crecimiento e impedir la capacidad de hacer contribuciones significativas a la sociedad, lo que provoca sentimientos de inadecuación. Es fundamental facilitar el progreso de los colectivos y evitar limitar su potencial basándose en este razonamiento.
4. Por último, el objetivo específico 3, las respuestas indican que la evaluación de los empleados es crucial para proteger sus derechos y mejorar su rendimiento laboral. La falta de familiaridad de los profesionales del derecho y los jueces con la Ley N.º 30150 es preocupante, ya que deja a las personas con síndrome de Asperger vulnerables a la explotación laboral y crea un vacío legal.

VI. RECOMENDACIONES

- ✚ Se recomienda al Estado Peruano facilitar el diagnóstico oportuno de Síndrome de Asperger desde una edad temprana y la integración de las personas con habilidades distintas en su comunidad fomentando su empleo como medio para lograr su plena incorporación con la sociedad, a través de la creación de centros especiales, así mismo incorporando programas que faciliten la mejora de las interacciones sociales y las competencias laborales de los solicitantes y de sus familias.
- ✚ Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo, que ejecute su plan piloto “Trabajo contigo, empleo con apoyo “, para garantizar eficazmente, ya que es imprescindible analizar los requisitos y características del puesto vacante. Además, la identificación de las necesidades de apoyo, que implica determinar la ayuda necesaria para el empleo basándose en los requisitos del individuo, estos datos pueden obtenerse mediante la administración por parte del preparador laboral del historial del trabajador a través del cuestionario de perfil laboral.
- ✚ Se recomienda a la Defensoría del Pueblo implementar acciones a favor de las personas con Asperger y el adecuado plan de acción en sectores señalado en el Plan TEA, como también los gobiernos regionales y locales colaborando con organizaciones como instituciones que atiendan a este grupo de personas. Para generar un ambiente de trabajo de mejoraría a medida que los compañeros aprecian la importancia de los diversos talentos, y los prejuicios se van erradicando poco a poco.
- ✚ Para finalizar, se recomienda a las Facultades de Derecho de la región, ejecutar investigaciones referidas a este grupo de personas, adaptándolas no a temas psicológico o clínico, todo lo contrario, denotándose la relevancia jurídica y haciendo prevalecer sus derechos como trabajadores e insertándolos al mercado laboral. Asimismo, sirva como punto de partida para investigaciones futuras analizando las limitadas perspectivas laborales y la gran importancia de los asperger en el mundo laboral y empresarial.

VII. PROPUESTA

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”



SUMILLA: Proponer una fórmula legal que adicione a la Ley N°30150 de carácter obligatorio a través de una disposición final que se agregue un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado.

Las alumnas **MENDOZA JIMENEZ, DORIS ADELA, y SOLIS RAMOS YENNIFER DANAIRA** de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo. La presente norma se presenta en cumplimiento de las facultades de iniciativa legislativa señaladas en los artículos 102° inciso 1) y 107° de la Constitución Política del Perú, así como los artículos 22° inciso c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República.

PROPONER UNA FÓRMULA LEGAL QUE ADICIONE A LA LEY N°30150 DE CARÁCTER OBLIGATORIO A TRAVÉS DE UNA DISPOSICIÓN FINAL QUE SE AGREGUE UN DESPISTAJE DE SÍNDROME DE ASPERGER EN TODAS LAS CONVOCATORIAS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.1. Análisis de la propuesta legislativa

El empleo es a la vez una obligación y un derecho donde se fundamenta el bienestar social y sirve de vehículo para la satisfacción individual donde el Estado hace especial hincapié en el trabajo en sus diversas manifestaciones, sobre todo para salvaguardar los derechos de las madres trabajadoras, los menores y las personas con discapacidad. En efecto existen múltiples organizaciones e iniciativas piloto destinadas a abordar las limitadas perspectivas de empleo de las personas diagnosticadas con síndrome de Asperger.

Como sabemos el trabajo es medio de realización personal que va dignificar a la persona acorde a lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú. Que realmente es necesario la identificación de las personas con Asperger, para que así el empleador conozca las cualidades personales de su trabajador y así evitar futuras sanciones a estas personas por su comportamiento.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la oferta de oportunidades de empleo se considera un medio fundamental para el progreso de los individuos de una comunidad en nuestro país. Esto permite a los miembros más marginados superar la pobreza y participar en la población activa. No obstante, puede que no siempre sea adecuado para satisfacer las necesidades de todos los individuos de una comunidad o sector concretos. Este fenómeno es especialmente notable en el caso de las personas con discapacidad, que a menudo se enfrentan a oportunidades limitadas o a prácticas discriminatorias por parte de los empleadores cuando intentan conseguir un empleo.

A manera internacional tenemos en España según la página oficial de la Confederación de Autismo de España (2022), desde el año 2017, se ha ido incorporando distintas acciones como herramientas que faciliten las relaciones laborales. El texto subraya que, aunque cada vez se hace más hincapié en la especialización informática y la programación, una reciente sentencia del Tribunal Constitucional relativa a la ciudad de Madrid demuestra que no tener en cuenta las circunstancias distintivas de una persona con síndrome de Asperger y su solicitud de ajustes razonables en el lugar de trabajo puede considerarse una vulneración de su derecho a la igualdad.

Esta actuación se considera discriminatoria por razón de capacidades diferentes. Es evidente que la Administración ha incumplido principios legales, como la presunción de inocencia (artículo 24.2) y la presunción de culpabilidad (artículo 25.1) establecidos en la Constitución Española, así como la prohibición de prácticas discriminatorias basadas en diferencias de capacidades.

En Argentina, ha dado pasos en el ámbito global al presentar el Proyecto de Ley 2762-D-2017 en su Senado y Cámara de Diputados.

El objetivo de este proyecto de ley es establecer oportunidades de cooperación entre los sectores público y privado, con el fin de mejorar las iniciativas de inclusión laboral de las personas con discapacidad. El proyecto de ley busca abordar los desafíos únicos asociados con este tema.

A nivel nacional, en base a la normativa, el derecho al acceso al trabajo para personas con habilidades distintas mediante la Ley N° 29973 en su artículo N° 03, prevalecen sus derechos y que garantice su accesibilidad para el disfrute de una vida sin discriminación. El Perú, firmó un convenio en el año 2016, un programa especializado dirigido a un grupo demográfico específico de personas con discapacidad intelectual, conocido como el plan piloto "Trabaja contigo, empleo con apoyo". Esta iniciativa facilitó la integración de un número selecto de personas con Asperger en el mercado laboral a través de una formación a medida, tal y como sanciona el TR N.º 076-2013.

Según lo dispuesto en la Ley 29973, comúnmente conocida como Ley General de la Persona con Discapacidad, las personas con discapacidad tienen derechos específicos durante el proceso de solicitud de empleo. Uno de los derechos fundamentales es la información sobre sus derechos y la posibilidad de postular a un empleo.

Tenemos en la disposición del artículo 45° que refiere al derecho de las personas con discapacidad a ejercer una actividad remunerada. Este derecho debe ejercerse en condiciones de paridad con sus homólogos no discapacitados, y abarca la libertad de elegir una ocupación de su preferencia, con oportunidades y remuneración proporcionales a un trabajo adecuado, y en un entorno imparcial, seguro y favorable a su bienestar

Según el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se entiende por falta grave el incumplimiento de las obligaciones esenciales derivadas del contrato de trabajo, que pueda hacer inviable la continuidad de la relación laboral. Ejemplos de tales incumplimientos pueden ser, entre otros, la violación de los términos del contrato. Las acciones subsiguientes se consideran casos de falta grave.

En Perú, mediante la Ley N°30150, referida a la protección para personas con Espectro Autista , detección y diagnóstico precoz , así también inserción laboral estipulado en su primer artículo, posteriormente en el año 2016 se firmó un convenio el cual fue denominado “Trabajo contigo, empleo con apoyo”, destinado para personas con deficiencias intelectuales (Asperger y Down), éste benefició a un número de adolescentes a poder sentirse útil en la sociedad, se realizó capacitaciones a través de personas especializadas para luego enfocarlos de acuerdo a su mejor desarrollo en un puesto de trabajo, las empresas se unieron a esa iniciativa; lo mencionado fue aprobado por la Resolución N.º 076-2013 TR.

El Estado Peruano anunció el Plan Nacional Trastorno Espectro Autista, garantizando la priorización de servicios, adecuado tratamiento que debe llevar a cabo las personas con cierto trastorno. Cabe señalar que, en 8 regiones del país, dentro de este grupo, se encuentra Lambayeque, el cual fue uno de los beneficiarios que se incorporen 201 personas para posteriormente capacitarlas y obtener un empleo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como los Gobiernos Regionales y Locales, ofrecen servicios de capacitación e inserción laboral dentro del sector privado. Nuestros servicios cumplen con la normativa señalada en los artículos 47 y 48 de la Ley N° 29973, los cuales están específicamente diseñados para atender las necesidades de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).

Es menester señalar que, cuando una persona postula a convocatorias con la finalidad de obtener un trabajo, las entidades cuentan con diversos filtros, como son las evaluaciones de capacidades, evaluación psicológica y entrevista personal, pero dentro de estos filtros no existe ninguna disposición para identificar este trastorno, pasando por alto la Ley N° 30150, que establece la temprana identificación, ante lo señalado ; creemos necesario que se coloque en una disposición final en la Ley N° 30150° de forma obligatoria en todas las convocatorias del sector público y privado es decir, que se agregue un despistaje del síndrome de Asperger para que posteriormente se brinde las facilidades y facultades como lo precisa la norma.

Uno de los beneficios significativos sería la identificación precoz del síndrome de Asperger en las entrevistas de trabajo, lo que podría prevenir despidos injustos y proporcionar oportunidades de empleo. Este beneficio es crucial ya que permite el aprovechamiento del talento y habilidades únicas de estas personas, orientándolas hacia un trabajo apropiado donde puedan rendir al máximo.

La inclusión de individuos con habilidades diversas en el ámbito laboral proporciona a las empresas privadas y entidades gubernamentales una perspectiva innovadora que respeta y aprecia la capacidad de liderazgo de los empleados con habilidades diferenciadas. Asimismo, estas organizaciones se convierten en modelos de responsabilidad social, promoviendo una actitud positiva hacia la discapacidad y facilitando la integración en el mundo laboral.

Es por ello que, cualquier adaptación solicitada por una persona debido a su habilidad diversa debe ser evaluada de manera rápida y de acuerdo con la legislación relevante, considerando el grado de la discapacidad.

Existen programas de formación profesional disponibles en los sectores público y privado, con un enfoque particular en la atención a personas con síndrome de Asperger, como lo estipulan los artículos 47 y 48 del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973.

El estudio en cuestión se enfoca en el uso de contratos laborales durante el proceso de selección, que comprende las entrevistas de trabajo y la elaboración de la oferta de empleo. Se analiza también el proceso de obtención de empleo y la elección de una oferta de trabajo.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La iniciativa legislativa propuesta tiene un efecto favorable, ya que no supone ningún gasto para el erario nacional. Sugiere un mecanismo legal que complementa la Ley N°30150 obligando a la detección del síndrome de Asperger en todas las solicitudes de empleo del sector público y privado.

Existen iniciativas dirigidas a mejorar las oportunidades de empleo de las personas diagnosticadas de síndrome de Asperger. Facilitar la asimilación de las personas que poseen habilidades y competencias distintivas, en la mano de obra puede lograrse mediante la provisión de formación profesional a las organizaciones que buscan activamente emplearlos.

III. IMPACTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta es hacer obligatoria la detección del síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado, añadiendo una disposición final a la Ley N°30150.

Las respuestas indican que la evaluación de los empleados es crucial para proteger sus derechos y mejorar su rendimiento laboral. La falta de familiaridad de los profesionales del derecho y los jueces con la Ley N.º 30150 es preocupante, ya que deja a las personas con síndrome de Asperger vulnerables a la explotación laboral y crea un vacío legal.

La propuesta de Ley presentada por las tesis de la filial Chiclayo de la Universidad César Vallejo es la siguiente:

PROPONER UNA FÓRMULA LEGAL QUE ADICIONE A LA LEY N°30150 DE CARÁCTER OBLIGATORIO A TRAVÉS DE UNA DISPOSICIÓN FINAL QUE SE AGREGUE UN DESPISTAJE DE SÍNDROME DE ASPERGER EN TODAS LAS CONVOCATORIAS DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

El objetivo de la presente norma es establecer un marco legal que priorice la oportuna identificación y diagnóstico, intervención, protección de la salud, educación, instrucción, trabajo e integración social de las personas diagnosticadas con trastorno del espectro autista (TEA), de acuerdo con los lineamientos señalados en el artículo 7 de la Constitución Política del Perú y la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Artículo 2. - Ámbito de aplicación de la Ley

La presente legislación pretende ejecutar la propuesta de mejorar las perspectivas laborales de las personas diagnosticadas con síndrome de Asperger, siempre que cumplan los criterios especificados en los confines de esta legislación.

Como disposición final de la Ley N°30150:

Artículo 7.- Que se agregue un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado.

Qué tipo de actividades de despistaje se deben realizar en las convocatorias de los sectores públicos y privados:

- a. Se debe aplicar instrumentos idóneos y especializados para poder identificar el síndrome de Asperger.
- b. Las empresas Públicas y privadas en sus evaluaciones tienen que tener en cuenta las funciones ejecutivas, las aptitudes comunicativas y sociales, las respuestas afectivas, el procesamiento cognitivo, las preferencias personales, los patrones habituales y otros factores relacionados.
- c. Tener siempre bien identificados y descritos los puestos, qué habilidades y competencias se requiere para cubrirlos.

Artículo 03.- Adecuación por Discapacidad

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos tiene previsto colaborar con las organizaciones pertinentes para promover, proteger y defender los derechos de las personas con discapacidad, en concreto las que padecen síndrome de Asperger. El Ministerio identificará actividades adecuadas para esta población.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Primera. – Reglamentación

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, conjuntamente con la Presidencia del Consejo de Ministros, tiene la responsabilidad de emitir, mediante Decreto Supremo, las directivas necesarias para la correcta ejecución de la presente norma en un plazo de 60 días hábiles.

Segunda. – Coordinación intersectorial

La asignación de los subsidios económicos del Estado será coordinada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, conjuntamente con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Los organismos colaboradores realizarán un esfuerzo concertado para determinar el marco óptimo, el cronograma y las acciones resultantes para la prestación de dicho servicio.

Tercera. – Personal capacitado para la ejecución de test de Asperger

El Ministerio de Salud (MINSA) supervisará la evaluación de las pruebas tanto en organizaciones públicas como privadas, en conjunto con el Colegio de Psicólogos del Perú (CDCP).

Artículo 4.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. - A partir de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", la norma entrará en vigencia al día siguiente.

Chiclayo, 23 de junio de 2023

REFERENCIAS:

Autismo (2022) Estudio sobre alternativas socio-laborales para personas con tea en castilla y león.

https://autismocastillayleon.com/wpcontent/uploads/2016/06/estudio_alternativas_socio_laborales_personas_con_tea.pdf

Alonso Andres, D.y Guillén Moliner, R. (2016). *La inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger*"; presentado por la Universidad de Zaragoza. Archivo Digital.

<https://core.ac.uk/download/pdf/289984399.pdf>

Álvarez Muñoz, W. (2017), "*Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016*". [Tesis para optar al título de abogado, Universidad Andina del Cusco].

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1178/Williams_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Álvarez Risco, A (2020). Clasificación de las investigaciones.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Bayón, Y. (2019). Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial? Revista Venezolana de Gerencia.

Universidad del Zulia, Venezuela, vol. 24, núm. 87
<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499008/29060499008.pdf>

Bonang M, Franzsen D, Koch L. Las necesidades of individuals with autism spectrum disorder when transitioning into the labour market. South African Journal of Occupational Occupational Therapy. Vol 53 No1, Abril 2023.

<http://www.scielo.org.za/pdf/sajot/v53n1/03.pdf>

Cortez Segura, J. (2015). “Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad”. [Obtener grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36893.pdf>

Chacón, D., Fernández, H., Guardiola, L., y Padilla, M. (2019). Informe sobre empleo con apoyo y personas con trastorno del espectro del autismo. Algunas propuestas sobre el real decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. [Universidad Carlos III de Madrid]. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/9607/1/Tesis%202022%20Educaci%C3%B3n%20Diferencial%20CONTEXTO%20ACTUAL%20%20DE%20INCLUSI%C3%93N%20%20LABORAL%20DE%20LAS%20PERSONAS%20CON%20AUTISMO%20%20%20-%20Constanza%20Jim%C3%A9nez%20P%C3%A9rez.pdf>

Confederación Asperger de España Vol. 3, núm. 4., (2019). <https://www.asperger.es/>

Conde Ornella, S., Longhi, H., Paterlini, Sofía, A. y., Yebra, Antonella N. (2019), La inclusión de personas con trastornos del espectro autista en el mercado laboral: síndrome de Asperger. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/8366/Conde.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Constitución Política del Perú (2020). Artículo N°22. https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/pnaia/pdf/Constitucion_Poitica_del_Peru_1993.pdf

Consejo de Europa de Derechos Humanos. (4 de noviembre de 1950)

https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf

Corresponsal de Tecnología, BBC, (2019, enero 04). La exitosa empresa que sólo contrata a empleados autistas. New Mundo.

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-46738260>

Decreto Legislativo N°. 1417 (13 de septiembre de 2018).

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-promueve-la-inclusion-de-las-persona-decreto-legislativo-n-1417-1691026-6>

Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27 de marzo de 1997).

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto Supremo N° 001-2003-SA. (enero 9 de 2003).

<https://www.refworld.org/es/pdfid/5d7fc0b8a.pdf>

Demartini et.al., (2021). Sos Laboral. (1° ed.). Gaceta jurídica s.a.

Declaración Universal de Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948).

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Art%C3%ADculo%2023,la%20protecci%C3%B3n%20contra%20el%20desempleo>

Emiser Faciliy Services (2022) Persona con síndrome de Asperger en el trabajo

<https://www.emiser.es/por-que-deberias-tener-en-tu-equipo-a-una-persona-con-sindrome-de-asperger>

Empleo con Apoyo (2017), Autopercepción de las competencias laborales por personas con discapacidad psicosocial residentes en la ciudad de Lima y valoración de la metodología.

<http://aprodeh.org.pe/documentos/publicaciones/discapacidad/investigacion>

[_empleo con apoyo.pdf](#)

Elhami,A.(2019). Conducting an interview in qualitative research: The modus operandi . Universidad Autónoma de Madrid (UAM), Madrid, Spain Babak Khoshnevisan3, University of South Florida, Tampa, FL, USA.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1333875.pdf>

Feria Avila, H., Matilla González, M, y Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: métodos o técnicas de indagación empírica. Revista didáctica y educación ISSN 2224-2643, 11(3). 62–79.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>

Foro de Empleabilidad para Personas con Síndrome de Asperger (2020)
Confederación Asperger España.
<https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/otras-editoriales/i-foro-de-empleabilidad-para-personas-con-sindrome-de-asperger-y>

Fuentes García, C., y Romero de Tejada, C. (2017). *La inserción laboral de las personas con discapacidad mental*. [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/43169/1/T38886.pdf>

Freire Quintero, M. (2015). La validez interna y externa de una investigación cualitativa. Revista anexada: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaValidezInternaYExternaDeUnaInvestigacionCualitat-6419733%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaValidezInternaYExternaDeUnaInvestigacionCualitat-6419733%20(3).pdf)

Gallo Toro, E. (2019). *Los Recursos del Estado según la ley N° 29973 en la Inclusión de Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad del Distrito de Pomalca, Chiclayo 2019*. [Tesis de Titulación, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9559/Gallo_Toro_Estephanny.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttps://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9559/Gallo_Toro_Estephanny.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García Flores., (2018). Entornos inherentes al desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en México. Revista de Investigación en Derecho Criminología y Consultoría Jurídica. Universidad Autónoma de Puebla, México.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6622291.pdf>

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., y Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO, 4(3), 163-173.

<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>

Hernández Sampieri, R., y Mendoza, C, 2017. p.428.

Hernández Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. Ciudad de México.

Laboral social (2021) El derecho a la no discriminación por razón de discapacidad comprende el derecho a los ajustes razonables en el puesto de trabajo.

<https://www.laboral-social.com/derecho-no-discriminacion-discapacidad-ajustes-razonables-puesto-trabajo-enfermedad-mental-asperger.html>

Ley N° 30150, Ley de Protección de Personas con trastorno del Espectro Autista TEA, Lima: Diario Oficial el peruano, cuadernillo de Normas Legales, 8/1/2014.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-proteccion-de-las-personas-con-trastorno-del-del-espe-ley-n-30150-1035199-2/>

Ley N.ª 29973 CONADIS (2018-2021). Lima Diario Oficial el peruano, cuadernillo de Normas Legales 2/4/2015.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

Ley N°. 29973. Ley de personas con discapacidad (2020).

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

Ley N°20.422 Servicio Nacional de la Discapacidad. Establece normas sobre

igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad. Chile, (10 de febrero de 2010). Art,42.

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley20422_chl_0.pdf

Ley N° 21015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral – Servicio Nacional de la Discapacidad, Chile. (29 de mayo de 2017).Art,157°.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997&idParte=>

Ley N°22.431 De Protección Integral para los Discapacitados (16 de marzo de 1981). Art. 8.

https://oig.cepal.org/sites/default/files/1981_ley22431_arg.pdf

Ley N°25.689. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Argentina, (noviembre 28 de 2002)

[.http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm#:~:text=El%20Estado%20asegurar%C3%A1%20que%20los,a%20sus%20puestos%20de%20trabajo](http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm#:~:text=El%20Estado%20asegurar%C3%A1%20que%20los,a%20sus%20puestos%20de%20trabajo)

Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad (2023)

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY%2029973%20Y%20SU%20REGLAMENTO.pdf.pdf?v=1680737473>

Ley N° 223/2012. Ley General Para Personas con Discapacidad – Bolivia

https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/bo_0268.pdf

Ley N° 3/2023. Legislación consolidada _España. (28 de febrero de 2023, de empleo).

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/BOE-A-2023-5365-consolidado%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/BOE-A-2023-5365-consolidado%20(1).pdf)

LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013 – Colombia

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/doc/umento-balance-1618-2013-240517.pdf>

Lúquez de Camacho, P., y Fernández de Celayarán, O. (2016). La teoría

fundamentada: Precisiones epistemológicas, teórico-conceptuales, metodológicas y aportes a las ciencias.

<https://oaji.net/articles/2016/3933-1474417705.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (MTPE). (2022).
<https://www.gob.pe/mtpe>

Paz M, Silva P, (2021) Labor market insertion of people with disabilities in Latin America Saude soc. 29 (4) 08 Ene 2021-2020
<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/?lang=es>

Pallarés, G., y Hermoso, M. (2020). I Foro de empleabilidad para personas con síndrome de Asperger y otros TEA.
<https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/otras-editoriales/i-foro-de-empleabilidad-para-personas-con-sindrome-de-asperger-y>

Plan Nacional para las personas con Trastorno del Espectro Autista (2019-2021).
https://www.conadisperu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/PLAN_TEA_2019-2021.pdf

Prieto Castellano, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. Artículo científico.:
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>

PROYECTO DE LEY - 2762-D-2017 - Programa de inclusión laboral para personas con trastorno del espectro autista -tea- y síndromes afines. creación en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=2762-D-2017>

Resolución N°. 076-2013 TR (29 de abril de 2013).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-plan-de-actuacion-para-la-insercion-y-capacitac-resolucion-ministerial-n-076-2013-tr->

[931293-1/](#)

Rodríguez Jiménez, A., y Pérez Jacinto, J. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento DOI: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647>

Ruiz Farroñan, L. (2018). *Alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral*. [Tesis para optar un grado de abogado, Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6086/Ruiz%20Farro%c3%b1an%20Lucila%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. Ciudad de México

Sievert, F. 2017. "Maximiliano Bravo: Hacia La Inclusión Laboral de Personas Con Espectro Autista En Chile." Universidad de Chile. March 29, 2017. <https://www.uchile.cl/noticias/131682/hacia-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-espectro-autista>

Organización Naciones Unidas (ONU). (10 de diciembre de 1948). Art.23 https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Organización Naciones Unidas (ONU). (2007). Art. 27. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Internacional de Trabajo (OIT). (20 de mayo de 2014). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro/lima/documents/publication/wcms_243875.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Titulo	Formulación del problema	Objetivos	Categorías	Subcategorías	Metodología	Participantes	Técnicas e instrumentos
<p>Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150</p>	<p>¿Cómo se ven afectadas las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150?</p>	<p>Objetivo General: Analizar el cumplimiento de la normativa en las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger.</p> <p>Objetivo Especifico:</p> <p>1) Explicar marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de personas con Asperger</p> <p>2) Identificar cómo se ve afectada las relaciones laborales de personas con Asperger.</p> <p>3) Proponer una fórmula legal que adicione a la Ley N°30150 de carácter obligatorio a través de una disposición final que se agregue un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado.</p>	<p><u>Síndrome de Asperger N° 1:</u></p> <p>Es aquel trastorno de Espectro Autista, su característica es la falta de interacción social.</p>	<p><u>Subcategoría 1:</u> <u>Conceptualización de Síndrome de Asperger</u> La Organización Mundial de Salud (2020), precisa que, es el grado de alteración del comportamiento social, la comunicación y lenguaje.</p> <p><u>Subcategoría 2:</u> <u>Doctrina Nacional Ley N°29973</u> Ley general de personas con Discapacidad Decreto Legislativo N° 1417, promueve y fortalece la inclusión de personas con habilidades distintas, y garantiza sus derechos fundamentales</p> <p><u>Subcategoría 3:</u> <u>Doctrina Internacional: Argentina (Ley 2762-D-2017):</u> programa de Inclusión Laboral de Personas con TEA y en el ámbito del Ministerio de Trabajo.</p> <p><u>España (Ley 3/2023):</u> la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para personas que presentan dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo</p> <p><u>Subcategoría 1:</u> PLAN NACIONAL Instrumento técnico-normativo que establece los principios, enfoques, objetivos, políticas y acciones que guían la acción del Estado, en sus tres niveles de gobierno, referente a la</p>	<p><u>Enfoque:</u> -Cualitativo</p> <p><u>Tipo:</u> _Básico</p> <p><u>Diseño:</u> _No experimental</p>	<p>5 jueces especializados en Derecho Laboral</p> <p>10 abogados especializados en Derecho Laboral</p> <p><u>Corpus documental:</u> Ley N°30150 y su reglamento,</p> <p>Plan TEA</p> <p>Ley N°2762-D-2017</p> <p>Ley 3/2023</p>	<p><u>Técnicas:</u></p> <p>_Entrevista</p> <p>_Análisis Normativo</p> <p><u>Instrumentos:</u></p> <p>_Guía de entrevista</p> <p>_Ficha para revisión Normativa</p>

			<p>Categoría N° 02: <u>Ley N°30150</u> Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista</p>	<p>atención de las personas con TEA.</p> <p><u>Subcategoría 2: REGLAMENTO</u></p> <p>Consta de nueve (9) capítulos, treinta y cuatro (34) artículos y tres (3) Disposiciones Complementarias Finales, que forma parte del presente Decreto Supremo.</p> <p><u>Subcategoría 3: TRATAMIENTO DE LA LEY:</u></p> <p>La presente norma tiene como objeto establecer las disposiciones reglamentarias de la Ley N.º 30150, con la finalidad de determinar las condiciones en la detección y diagnóstico precoz, así como la inserción laboral y social.</p>		<p>Escenario de estudio:</p> <p>Se desarrollo en los despachos del juzgado de trabajo (7 de enero y Luis Gonzales - Vicente de la Vega Sede Chiclayo</p> <p>Asimismo, 2 juez superior (Sala Laboral) y por último abogados independientes.</p> <p>Como corpus documental: Ley N° 30150, Plan TEA, Ley N°2762-D-2017 y la Ley 3/2023</p>	
--	--	--	--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 2: Matriz de Categorización Apriorística

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
Síndrome de Asperger	Es aquel trastorno de Espectro Autista, sus características fundamentales son la falta de interacción social.	Conceptualización de Síndrome de Asperger	La Organización Mundial de Salud (2020), define como, el grado de alteración del comportamiento social, la comunicación y lenguaje, además este se encuentra dentro de los trastornos del espectro autismo.	Leyes y Doctrina 5 jueces especialistas en derecho laboral 10 abogados especialistas en derecho laboral
		Doctrina Nacional	Ley N°29973 en su artículo N°03, precisa que con discapacidad prevalecen sus derechos y que garantice su accesibilidad para el disfrute de una vida sin discriminación. Decreto Legislativo N° 1417 , promueve y fortalece la inclusión de personas con habilidades distintas, y garantiza sus derechos fundamentales, basándose en ajustes razonables a través de la Ley N°29973 en su artículo N°50 modificado.	
		Doctrina Internacional	Argentina (Ley 2762-D-2017): programa de Inclusión Laboral de Personas con Trastorno del Espectro Autista y síndromes relacionados en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, con el objeto de promover su inserción en empresas y organismos del sector privado. España (Ley 3/2023): la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para personas que presentan dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo	
Ley N°30150	Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista	Plan Nacional	Mediante Decreto Supremo N.º 001-2019-MIMP, se aprobó el “Plan Nacional para las Personas con Trastorno del Espectro Autista 2019 - 2021”, su objetivo es fomentar la detección y diagnóstico precoz, la intervención temprana, la protección de la salud, la educación integral, la capacitación profesional y la inserción laboral y social de estas personas.	Leyes y Doctrina
		Reglamento	El Reglamento de la Ley N° 30150, Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista, el cual consta de nueve (9) capítulos, treinta y cuatro (34) artículos y tres (3) Disposiciones Complementarias Finales, que forma parte del presente Decreto Supremo.	

		Tratamiento de la ley	Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP, el cual aprobó el Reglamento de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, regulando los procedimientos a seguir en materia del derecho de consulta previa a la adopción de normas legislativas y administrativas en cuestiones relativas a la discapacidad.	5 jueces especialistas en derecho laboral 10 abogados especialistas en derecho laboral
--	--	------------------------------	--	---

Fuente: Elaboración Propia.

ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos
Guía de Entrevista



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150

Objetivo general: Analizar el cumplimiento y desprotección de la normativa en las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger.

Objetivos específicos: a) Explicar el marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de las personas con síndrome de Asperger, b) Identificar cómo afecta a las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger; c) Proponer una fórmula legal que adicione a la Ley N°30150 de carácter obligatorio a través de una disposición final que se agregue un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado

ENTREVISTA

INSTRUCCIONES: A continuación, señor entrevistado se les solicitará responder la presente entrevista de forma anónima y con honestidad, para así recaudar información para el desarrollo de la investigación, estamos agradecidos de antemano por su colaboración.

Se define el síndrome de Asperger como aquel trastorno del neurodesarrollo que se incorpora como una categoría menor dentro del trastorno del espectro autista, siendo en oportunidades imperceptible y en otras completamente visible, su nivel de comunicación social genera dificultades que no permite el desarrollo o desenvolvimiento en su entorno.

Asimismo, la mencionada, Ley N°30150, Ley de protección de las personas con Trastorno Espectro Autista, su objetivo principal radica en fomentar el diagnóstico precoz y detección temprana, como también educación, capacitaciones profesionales e inserción laboral y social.

ÍTEM DE PREGUNTAS: CONDICIÓN:

ABOGADOS

JUECES

1. ¿Sabe Ud. del tratamiento legal, nacional o extranjero, de las personas con espectro autista en el Derecho Laboral?

2. ¿Cómo percibe usted el vacío laboral sobre el despido de las personas con síndrome de Asperger en la vulneración de sus derechos laborales?

3. ¿Conoce usted, dentro de su experiencia algún caso o precedente sobre la vulneración de los derechos laborales a personas con síndrome de Asperger?

4. ¿Sabe Ud. de la existencia de infracciones en las relaciones laborales por desconocimiento de la Ley N° 30150?

5. ¿Considera usted, que se debe incorporar una propuesta legal en la Ley N° 30150, a fin de añadir dentro del espectro autista el síndrome de Asperger?

6. ¿Está de acuerdo que exista una identificación de las personas con síndrome de Asperger de forma oportuna que se ejecute antes del inicio de las relaciones laborales (convocatorias laborales)?

Muchas gracias.



Anexo 04: Ficha para revisión normativa

Ficha para revisión normativa

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150

FECHA DE APLICACIÓN:

TÍTULO DE TEXTO:

DOCTRINA NACIONAL	ARTÍCULO	SUMILLA	ANÁLISIS
Ley N°30150	1°	Objeto de la Ley	Régimen legal que fomente la detección y diagnóstico precoz, la intervención temprana, la protección de la salud, la educación integral, la capacitación profesional y la inserción laboral y social de las personas con trastorno del espectro autista (TEA),
Plan TEA	3°	Plan Nacional para las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA)	Impulsar la capacitación para el empleo de las personas con trastorno del espectro autista (TEA), promoviendo así, la igualdad de oportunidades. g) Impulsar la inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista (TEA).
Reglamento	Capítulo IV	INSERCIÓN LABORAL	Servicios dirigidos a la capacitación laboral y a facilitar la inserción laboral en el ámbito privado, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

DOCTRINA INTERNACIONAL	ARTÍCULO	SUMILLA	ANÁLISIS
Ley 2762-D-2017 ARGENTINA	1°	Objeto de la Ley	Colaboración entre sector público y privado para ir fortaleciendo prácticas de inclusión laboral
LEY 3/2023	50°	Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo.	Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, así como las entidades privadas y colaboradoras que se determinen reglamentariamente

Anexo 5: Validación de instrumentos a cargo de expertos

1) Validación por parte de Asesor Temático.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Chiclayo, 14 de abril del 2023.

Dra. DIANA BERLYNE ANACLETO SILVA

Asunto: Evaluación de entrevista

Sirva la presente para expresarle mi cordial saludo e informarle que estamos elaborando nuestra tesis titulada **"Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150"** a fin de obtener el título de Abogado.

Por ello, estamos desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un instrumento de recolección de información denominado: entrevista.

Por lo que, le solicitamos tenga a bien realizar la validación del instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente

Mendoza Jiménez Doris Adela

Solís Ramos Yennifer Danaira

INFORME SOBRE VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **DIANA BERLYNE ANACLETO SILVA**
Institución donde labora: Universidad César Vallejo
Especialidad: Derecho Laboral
Instrumento de evaluación: Entrevista sobre Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150

Autores del instrumento:

- Mendoza Jimenez Doris Adela
- Solis Ramos Yennifer Danaira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento de muestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable. Variación de prisión efectiva.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio. Variación de prisión efectiva.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. Variación de prisión efectiva.				X	
	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	

METODOLOGÍA									
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.								X
PUNTAJE TOTAL								42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento es muy bueno y totalmente válido y, se debe aplicar.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Chiclayo, 24 de abril del 2023.



Dra. Diana Berlyne Anacleto Silva
 Coordinadora de EP Derecho
 Campus Chiclayo

2) Validación de asesora metodológica



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Chiclayo, 20 de abril del 2023.

Mgtr. LUZ AURORA SAAVEDRA SILVA

Asunto: Evaluación de entrevista

Sirva la presente para expresarle mi cordial saludo e informarle que estamos elaborando nuestra tesis titulada **“Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150”** a fin de obtener el título de Abogado.

Por ello, estamos desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un instrumento de recolección de información denominado: entrevista.

Por lo que, le solicitamos tenga a bien realizar la validación del instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de “Juicio de expertos”.

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente

Mendoza Jiménez Doris Adela

Solís Ramos Yennifer Danaira

INFORME SOBRE VALIDACIÓN DE EXPERTO

.DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **SAAVEDRA SILVA LUZ AURORA**
Institución donde labora: Universidad César Vallejo
Especialidad: Derecho Civil
Instrumento de evaluación: Entrevista sobre Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150

Autores del instrumento:

- Mendoza Jimenez Doris Adela
- Solis Ramos Yennifer Danaira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento de muestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Variación de prisión efectiva.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan la organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio: Variación de prisión efectiva.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Variación de prisión efectiva.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es muy bueno y totalmente válido y, se debe aplicar.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Chiclayo, 20 de abril del 2023.



Luz A. Saavedra Silva
ABOGADA
Reg. I.C.A.L. 3567



FICHA PARA REVISIÓN NORMATIVA

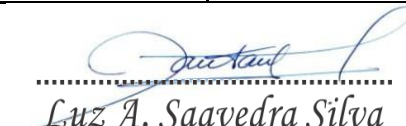
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150

FECHA DE APLICACIÓN

TÍTULO DE TEXTO:

DOCTRINA NACIONAL	ARTÍCULO	SUMILLA	ANÁLISIS
Ley N°30150	1°	Objeto de la Ley	
Plan TEA	3°	Plan Nacional para las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA)	
Reglamento	Capítulo IV	INSERCIÓN LABORAL	
DOCTRINA INTERNACIONAL	ARTÍCULO	SUMILLA	ANÁLISIS
Ley 2762-D-2017 ARGENTINA	1°	Objeto de la Ley	
LEY 3/2023	50°	Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo.	


Luz A. Saavedra Silva
ABOGADA
Reg. I.C.A.L. 3567

ANEXO 06: ANÁLISIS NORMATIVO

En relación a mi primer objetivo específico **aplicando el análisis normativo**, se elaboró el gráfico de cuadro donde se explica el marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de personas con Asperger.

Explicar marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de personas con Asperger		
Doctrina Nacional Ley N°30150	Doctrina Internacional ARGENTINA 2762-D-2017	Doctrina Internacional España Ley 3/2023
<p>Que, con fecha 08 de enero de 2014 se publicó la Ley N° 30150, Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), a través de la cual se establece un régimen legal que fomente la detección y diagnóstico precoz, la intervención temprana, la protección de la salud, la educación integral, la capacitación profesional y la inserción laboral y social de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), al amparo de lo dispuesto por el artículo 7 de la Constitución Política del Perú y de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.</p>	<p>Este tipo de trastorno comienza en la infancia y tiende a persistir hasta la adolescencia y la edad adulta. Al igual que en otros casos, las personas que padecen este tipo de discapacidad, son estigmatizadas y discriminadas presentando habitualmente variadas barreras para su inserción social. Tales barreras suelen presentarse muchas veces dentro del sector privado, que a diferencia del sector público no cuenta actualmente con políticas de estímulo como, por ejemplo, el cupo laboral previsto en la ley 22.431. En este sentido, ha observado con preocupación el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la dificultad de inserción en el mercado de trabajo principalmente dentro del sector privado (Observación del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del año 2012)</p>	<p>Artículo 50. Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo. 1. El Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.</p>
<p>3.16. Inserción Laboral: Es la acción o conjunto de acciones dirigidas a promover o facilitar el acceso al empleo, en igualdad de condiciones que los demás. Los servicios dirigidos a la capacitación laboral y a facilitar la inserción laboral en el ámbito privado, a</p>	<p>Asimismo, según la Ley Nacional N° 27.043, sancionada en 2014 para declarar de Interés Nacional el abordaje integral e interdisciplinario de las personas que presentan Trastornos del Espectro Autista (TEA), es obligación de la autoridad de aplicación de dicha ley,</p>	<p>Se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con</p>

<p>cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y los gobiernos locales, incorporan a las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 y 48 del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973.</p>	<p>“Coordinar con las autoridades en materia sanitaria, educativa, laboral y de desarrollo social de las provincias que adhieran a la presente y, en su caso, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las acciones necesarias a los fines de la completa inclusión de las personas que presentan Trastornos del Espectro Autista (TEA) a los diferentes niveles educativos, laborales y sociales, de acuerdo a lo establecido por la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ley 26.378”. (artículo 2, inciso j).</p>	<p>capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista (...) Respecto al colectivo de personas con discapacidad, se reconocerá como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.</p>
<p>Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, promueve y establece lineamientos para la implementación de la metodología del empleo en todos los niveles de gobierno e instituciones públicas para facilitar el acceso al empleo público especialmente de las personas con Trastorno del Espectro Autista.</p>	<p>La Asamblea Mundial de la Salud en su reunión 67^a, insta a los Estados miembros a que reconozcan la contribución de los adultos afectados por los trastornos del espectro autista a la fuerza laboral, y a que sigan apoyando la participación de esos trabajadores en colaboración con el sector privado. En esta línea, el propósito del presente es generar espacios de colaboración entre sector público y privado para ir fortaleciendo prácticas de inclusión laboral para las personas con discapacidad, atendiendo a la especificidad de cada problemática.</p>	<p>De conformidad con el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social, los servicios públicos de empleo diseñarán y pondrán en marcha acciones positivas dirigidas a las personas con discapacidad. Las medidas más adecuadas del catálogo de instrumentos de empleabilidad, a la vista del perfil de las personas demandantes de servicios de empleo, serán objeto de las adaptaciones necesarias para su plena efectividad.</p>

DESCRIPCIÓN DEL GRAFICO

Se puede apreciar, el marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de personas con Asperger, como apreciamos en el ámbito nacional encontramos la Ley N° 30150, Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), servicios dirigidos a la capacitación laboral y a facilitar la inserción laboral en el ámbito privado, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los

Gobiernos Regionales y los gobiernos locales donde incorporan a las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA). Y en el ámbito internacional tenemos al país de Argentina donde el Senado y Cámara de Diputados a través del Proyecto de Ley 2762-D-2017, el propósito del presente es generar espacios de colaboración entre sector público y privado para ir fortaleciendo prácticas de inclusión laboral para las personas con discapacidad, atendiendo a la especificidad de cada problemática. El país de España tenemos que la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos, así como las entidades privadas y colaboradoras que se determinen reglamentariamente, podrán cooperar en el diseño, organización, puesta en marcha y ejecución de los servicios de empleo con apoyo, en los términos del artículo 41 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y de su normativa de desarrollo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2: Identificar cómo se ven afectadas las relaciones laborales de personas con Asperger.

En relación segundo objetivo específico se aplica el análisis no se elaboró el siguiente grafico donde se va explicar sobre cómo Identificar cómo se ve afectada las relaciones laborales de personas con Asperger.

Identificar cómo se ven afectadas las relaciones laborales de personas con Asperger.		
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	“Trabajo contigo, empleo con apoyo”	La Ley General de Personas con Discapacidad LEY 29973
<p>Afirma que el medio fundamental para el progreso de los individuos de una comunidad es la oferta de oportunidades de empleo, lo que permite a los miembros más desfavorecidos superar la pobreza y participar en la población activa. No obstante, no siempre es suficiente para satisfacer las necesidades de todos los miembros de una sociedad o industria. Esto es especialmente evidente en el caso de las personas con discapacidad, que se enfrentan a oportunidades limitadas o a prácticas discriminatorias por parte de los empleadores cuando buscan empleo.</p>	<p>Es destinado para personas con deficiencias intelectuales (Asperger y Down), Las personas con discapacidad mental, y del habla y de comunicación son las que presentan menor inserción laboral, en comparación con otros tipos de discapacidad.</p> <p>Las personas con discapacidad están en desventaja en el mercado laboral, ya sea por falta de acceso a la educación y capacitación o debido a la percepción que exista en el lugar de trabajo o que tengan los empleadores acerca de la discapacidad y las personas con discapacidad. Se reconoce que los programas especiales de empleo pueden contribuir significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad mental e intelectual, resaltando el valor de los programas de “Empleo con Apoyo”.</p>	<p>En su artículo 49 estipula que: Se establece que las entidades públicas deben emplear a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de su plantilla global, mientras que los empleadores privados con una plantilla de más de cincuenta personas deben emplear a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%. Es imperativo que las entidades públicas garanticen el cumplimiento de la cuota del 5%, independientemente del régimen laboral al que estén afiliadas, antes de proceder a cualquier actuación. El incumplimiento de la cuota de empleo por parte de una entidad pública está sujeto al procedimiento previsto en el reglamento de la ley correspondiente.</p>

DESCRIPCIÓN DE GRAFICO

Es muy lamentable la falta de oportunidad que existe para las personas con Asperger, que a pesar que existen programas de ayuda presentan menor inserción laboral lo que nos les permite poder desarrollar y poder sentirse útil en la sociedad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3: Proponer una fórmula legal que adicione a la Ley N°30150 de carácter obligatorio a través de una disposición final que se agregue un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado.

En relación al tercer objetivo, **se aplicó la técnica de entrevista -guía de entrevista**, en donde se pudo obtener información a través de las preguntas realizadas a los entrevistados que serán ejecutados en resultados y discusión.

Anexo 07: Entrevistas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150

I. Datos Generales:

Entrevistado: Dr. Taboada Diaz Renzo Paul

Cargo: Abogado especializado en materia Laboral

Fecha: 26/04/23

Entrevistadoras: Mendoza Jiménez Doris Adela / Solís Ramos Yennifer Danaira

Instrucciones: A continuación, señor entrevistado se les solicitará responder la presente entrevista con honestidad, para así recaudar información para el desarrollo de la investigación, estamos agradecidos de antemano por su colaboración.

Se define el síndrome de Asperger como aquel trastorno del neurodesarrollo que se incorpora como una categoría menor dentro del trastorno del espectro autista, siendo en oportunidades imperceptible y en otras completamente visible, su nivel de comunicación social genera dificultades que no permite el desarrollo o desenvolvimiento en su entorno. Asimismo, la mencionada, Ley N°30150, Ley de protección de las personas con Trastorno Espectro Autista, su objetivo principal radica en fomentar el diagnóstico precoz y detección temprana, como también educación, capacitaciones profesionales e inserción laboral y social.

ÍTEM DE PREGUNTAS: CONDICIÓN:

ABOGADOS

JUECES

1. ¿Sabe Ud. del tratamiento legal, nacional o extranjero, de las personas con espectro autista en el Derecho Laboral?

Muy poco en realidad.

2. ¿Cómo percibe usted el vacío laboral sobre el despido de las personas con síndrome de Asperger en la vulneración de sus derechos laborales?

El despido entiendo yo que es la sanción más grave que tiene el ordenamiento jurídico laboral peruano y solamente puede aplicarse en contexto en los cuales hay una conducta funcional que justifique dentro del 728, una causal grave de despido.

En el caso de las personas con Asperger o que tiene algún tipo de autismo entiendo yo que, si hay una entidad o una empresa generalmente las privadas, s por ejemplo casos de **WOWNG** por ejemplo en lima que tienen es tipo de personal con cierta discapacidad y lo manejan de repente como una forma inclusiva de trabajo al interior de sus espacios laborales lo hacen

prácticamente a sabiendas del problema digamos de salud tanto física como mental que tiene su personal y que si requieren de algún tipo de tutela yo creo que si porque generalmente el 728° es bastante rígido es además una norma de flexibilización laboral porque incluso viene de la época de Fujimori y es prácticamente una proyección de la constitución del 1993, entonces si me preguntas si verdaderamente si percibo un vacío , si porque generalmente el 728° permite el despido cuando hay algún tipo d incapacidad generalmente puede ser física o mental del trabajador puede el empleador optar por un despido y en el caso de una trabajadora Asperger que de repente sabes que padece de esta situación problemática el despido como no configuraría dentro de los ámbitos de la norma dentro del 728° que se le exige a un trabador privado para poder ser despedido entonces seria incongruente que se despida a un trabajador con esta dificultad cuando prácticamente tú lo admites de una forma inclusiva para que realice actividades laborales dentro de tus espacios de trabajo.

3. ¿Conoce usted, dentro de su experiencia algún caso o precedente sobre la vulneración de los derechos laborales a personas con síndrome de Asperger?

Si, bueno como te digo el caso con más frecuencia, en Chiclayo no hemos visto pero a nivel nacional sé que por ejemplo WOW y metro tiene iniciativa que es también una iniciativa de proyección social de la empresa de responsabilidad social de la empresa en la cual de alguna forma admiten a personal con este tipo de situaciones problemáticas vamos a referirlas porque ahora la norma ya precisa que ya no se habla de discapacidad o incapaces ahorita hablamos de personas con habilidades distintas.

Una personas asperger tiene habilidades distintas que se hace en una ámbito inclusivo sí, pero sinceramente yo no, he visto más de cerca de repente la experiencia de inclusión de este tipo de personas como darle una oportunidad de empoderarlos y sobre todo hacerlos personas que sean útiles a la sociedad y que lógicamente puedan desarrollarse y al mismo tiempo genera sus ingresos económicos , pero no he visto un caso en realidad en la cual hayan despedido de manera flagrante o a través de un despido arbitrario o un despido fraudulento en la cual se le haya dado un tratamiento a este tipo de personal.

pero no es menos importante el que requiera de una tutela para poder identificar y darles un marco más tuitivo el derecho laboral tiene un carácter protector y bajo esa perspectiva, la misma constitución de 1993 establece que para empezar el trabajo es un deber y un derecho una atención prioritaria del estado y bajo de esta perspectiva tener estos espacios inclusivos es prácticamente generar y desarrollar el carácter intuitivo que tienen el derecho laboral.

4. ¿Sabe Ud. de la existencia de infracciones en las relaciones laborales por desconocimiento de la Ley N° 30150?

me imagino que debe haber una situación problemática en la aplicación de esta norma porque entiendo yo que una persona que tiene habilidades diferentes no va a reaccionar como algunos como si fuéramos nosotros las personas aparentemente normales en todo caso pues si hay infracciones laborales sinceramente crearía que estás personas con Asperger tienen un

tratamiento diferenciado porque en realidad se trata de ponderarlos no se trata de infraccionarlos en el marco de la relación de laborales pero alguna situación problemática debe haber, pero me imagino que deben ser casos aislados.

5. ¿Considera usted, que se debe incorporar una propuesta legal en la Ley N° 30150, a finde añadir dentro del espectro autista el síndrome de Asperger?

Yo creo que sí este se debería incorporar la posibilidad de poder darle a estas personas la incorporación a ciertos espacios laborales no porque en realidad los autistas y los chicos o chicas con síndrome de asperger son chicos que pueden ser brillantes sino que la situación la dificultad en todo caso que hay ante su situación compleja que tienen es poder canalizar sus actividades de forma adecuada y de repente el ámbito normativo debe ir por ese lado por identificar plenamente sus habilidades diferentes y lógicamente darles la posibilidad de tener espacios laborales donde verdaderamente el trabajador porque vamos a llamarlo así últimamente nosotros discrepamos mucho hemos discrepado mucho por ejemplo en el ámbito incluso de La academia que prácticamente las empresas grandes ya le han restado esta palabra trabajador porque es idónea esta palabra trabajador los tratados de derechos laborales hablan del trabajador y las empresa grandes hablan de colaborador para mí son trabajadores y aun cuando es un asperger es un trabajar y tampoco puede disminuirle la categoría ni la condición entonces yo creo que el gran el gran desafío de implementar una norma o de mejorar esta norma justamente está en hacer una labor justamente esta es hacer una labor verdaderamente inclusiva una labor inclusiva que permita este personal trabajador que se desarrolla en la mejor forma Definitivamente pues el hecho de que de que de que se haga en el ámbito legislativo ante un congreso que tiene 74% de desaprobación

que ha dejado en el tapete tantos temas vitales nosotros tenemos un código civil de 1984 ya estamos en el 2023.

Yo creo que código civil es un código anacrónico, trasnochado y retrogrado creo yo que la posibilidad de tener una norma o la modificación de una norma peruano y hacerla que sea más inclusiva y llevar al ámbito legislativo esta posibilidad de revisar de manera objetiva y consiente las habilidades diferentes de sector de trabajos con habilidades distintas creo que esto dignificaría mucho al derecho laboral peruano y sería una reivindicación para las personas tienen habilidades distintas y ayuda socialmente también a que lógicamente se sientan útiles y valorados en el labor que realicen.

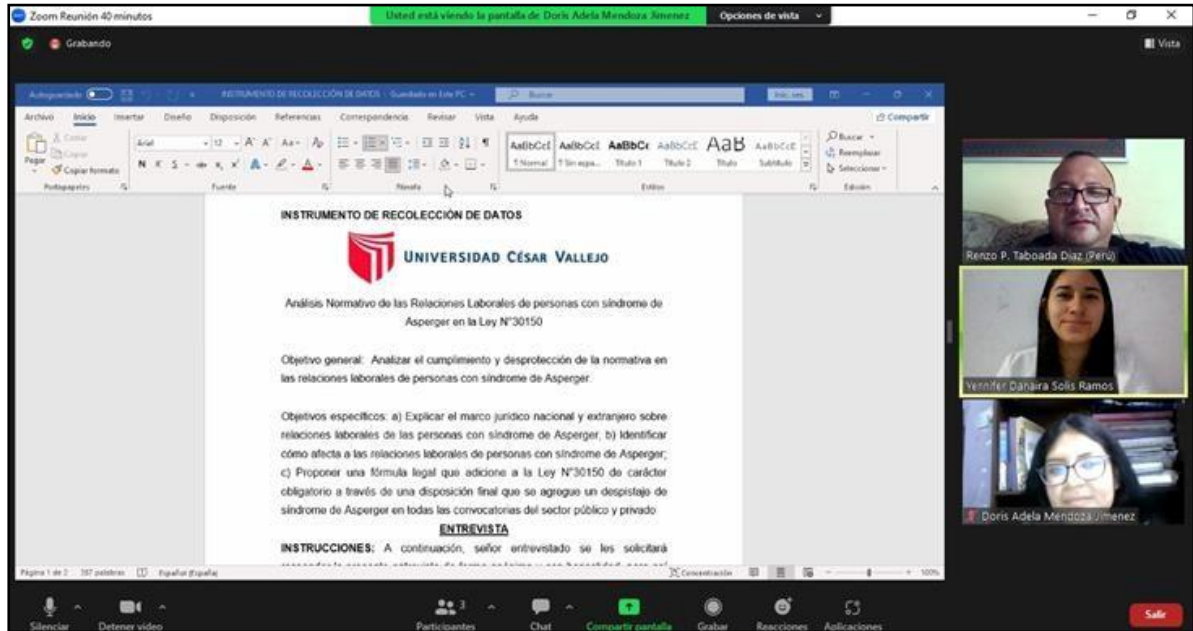
6. ¿Está de acuerdo que exista una identificación de las personas con síndrome de Asperger de forma oportuna que se ejecute antes del inicio de las relaciones laborales (convocatorias laborales)?

Sí, estoy de acuerdo, porque cuando uno entra a un espacio laboral siempre tiene una evaluación médica ocupacional y lógicamente es ahí donde debe detectarse a identificación sería preciso no porque definitivamente las personas con habilidades diferentes requieren también un trato diferenciado en atención a sus capacidades en atención a sus horarios, en atenciones a

sus pretensiones económicas y claro esto debería diferenciarse cuando se apertura una convocatoria para algún tipo de empresa definitivamente las personas con habilidades diferentes requieren también un trato diferenciado en atención a sus capacidades y claro esto debería diferenciarse cuando se apertura una convocatoria, personal para algún tipo de empresa social de esta naturaleza debe identificar plenamente no al personal clasificarlo para poder hacer que la experiencia de estas personas con habilidades distintas pues sea una experiencia proactiva eficiente eficaz. Lógicamente pues su experiencia por la actividad laboral sea grata no sea gratificante y puedan firmar y puedan no solamente los ejercicios puede ser una reivindicación personal. A través del derecho laboral que es un derecho pues el derecho al trabajo personal y darles una experiencia grata en los ámbitos laborales creativos que puedan desarrollar sus capacidades a través del trabajo.

1460026
RENZO P. TABOADA DIAZ
ABOGADO
122

Entrevistado: Dr. Taboada Diaz Renzo Paul



Entrevistado: José Alberto Asunción Reyes





**Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con
síndrome de Asperger en la Ley N°30150**

I. Datos Generales:

Entrevistada: Emma Olenka Olano Puicon

Cargo: Abogada especializada en el derecho laboral

Fecha: 25/04/23

Entrevistadoras: Mendoza Jiménez Doris Adela / Solis Ramos Yennifer

ENTREVISTA

INSTRUCCIONES: A continuación, señorita entrevistada se les solicitará responder la presente entrevista con honestidad, para así recaudar información para el desarrollo de la investigación, estamos agradecidos de antemano por su colaboración.

Se define el síndrome de Asperger como aquel trastorno del neurodesarrollo que se incorpora como una categoría menor dentro del trastorno del espectro autista, siendo en oportunidades imperceptible y en otras completamente visible, su nivel de comunicación social genera dificultades que no permite el desarrollo o desenvolvimiento en su entorno.

Asimismo, la menciona, Ley N°30150, Ley de protección de las personas con Trastorno Espectro Autista, su objetivo principal radica en fomentar el diagnóstico precoz y detección temprana, como también educación, capacitaciones profesionales e inserción laboral y social.

ÍTEM DE PREGUNTAS: CONDICIÓN:

ABOGADOS

JUECES

1. **¿Sabe Ud. del tratamiento legal, nacional o extranjero, de las personas con espectro autista en el Derecho Laboral?**

No, yo solo tenía conocimiento del tema de discapacidad, pero del tema del autismo o del Asperger no.

- 2. ¿Cómo percibe usted el vacío laboral sobre el despido de las personas con síndrome de Asperger en la vulneración de sus derechos laborales?**

Bueno, tendría que analizarse también o tendría que haber un tema de pasar por un psiquiatra primero antes de contratar a una persona con esas estas habilidades especiales y tener un poquito más de parámetros para ellos porque si bien es cierto son personas; y tenemos que tener en cuenta que no tienen las mismas reacciones o facultades que tenemos nosotros y dentro de un ambiente laboral se trabaja con personas que te ayuden a superarte.

- 3. ¿Conoce usted, dentro de su experiencia algún caso o precedente sobre la vulneración de los derechos laborales a personas con síndrome de Asperger?**

No, tengo ninguna experiencia con casos de vulneración.

- 4. ¿Sabe Ud. de la existencia de infracciones en las relaciones laborales por desconocimiento de la Ley N° 30150?**

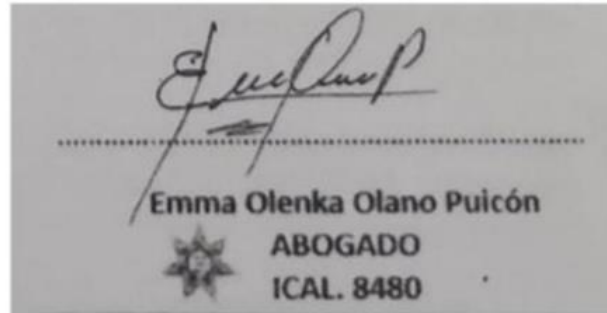
No, la verdad que la ley la vengo a revisar por ustedes y me parece muy interesante porque quieras o no este el tema de las personas con Asperger o con alguna dificultad, sí deben ser tomadas en cuenta también no porque al fin y al cabo son personas.

- 5. ¿Considera usted, que se debe incorporar una propuesta legal en la Ley N° 30150, a fin de añadir dentro del espectro autista el síndrome de Asperger?**

Sí creo que deberían de ser considerados ya que hay niveles de autismo o niveles de Asperger entonces que sean que sea el nivel más bajo como te digo eso depende del examen psiquiátrico que se les hace porque ellos también están medicados y pueden hacer su vida normal

- 6. ¿Está de acuerdo que, exista una identificación de las personas con síndrome de Asperger de forma oportuna que se ejecute antes del inicio de las relaciones laborales (convocatorias laborales)?**

Claro definitivamente que tiene que ver una identificación, así como hay para personas con discapacidad que se especifica que tienen que tener discapacidad para poder entrar a una empresa o tener una relación laboral por ende también a esas personas se les debe se les debe considerar.



Muchas gracias.

A screenshot of a Zoom meeting. The main window displays a document from the Universidad César Vallejo. The document title is "Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150". The document content includes an objective general: "Analizar el cumplimiento y desprotección de la normativa en las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger." and specific objectives: "a) Explicar el marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de las personas con síndrome de Asperger, b) Identificar cómo afecta a las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger, c) Proponer una fórmula legal que adicione a la Ley N°30150 de carácter obligatorio a través de una disposición final que se agregue un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado." Below this is a section titled "ENTREVISTA" with instructions: "INSTRUCCIONES: A continuación, señor entrevistado se les solicitará responder la presente entrevista de forma anónima y con honestidad, para así recaudar información para el desarrollo de la investigación, estamos agradecidos." The Zoom interface shows three participants: Doris Adela Mendoza Jimenez, Yennifer Danaira Solís Ramos, and Emma Olenka Olano Puicón. The Zoom controls at the bottom include options for silencing, video, chat, and screen sharing.

Entrevistada: Emma Olenka Olano Puicón



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150

I. Datos Generales:

Entrevistado: Dr. *Ana Alejandra Ramos Gonzales*

Cargo: Abogado especializado en materia Laboral

Fecha: *02/05/2023*

Entrevistadoras: Mendoza Jiménez Doris Adela / Solis Ramos Yennifer

Objetivo general: Analizar el cumplimiento y desprotección de la normativa en las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger.

Objetivos específicos: a) Explicar el marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de las personas con síndrome de Asperger, b) Identificar cómo afecta a las relaciones laborales de personas con síndrome de Asperger; c) Proponer una fórmula legal que adicione a la Ley N°30150 de carácter obligatorio a través de una disposición final que se agregue un despistaje de síndrome de Asperger en todas las convocatorias del sector público y privado

ENTREVISTA

INSTRUCCIONES: A continuación, señor entrevistado se les solicitará responder la presente entrevista con honestidad, para así recaudar información para el desarrollo de la investigación, estamos agradecidos de antemano por su colaboración.

Se define el síndrome de Asperger como aquel trastorno del neurodesarrollo que se incorpora como una categoría menor dentro del trastorno del espectro autista, siendo en oportunidades imperceptible y en otras completamente visible, su nivel de comunicación social genera dificultades que no permite el desarrollo o desenvolvimiento en su entorno.

Asimismo, la menciona, Ley N°30150, Ley de protección de las personas con Trastorno Espectro Autista, su objetivo principal radica en fomentar el diagnóstico precoz y detección temprana, como también educación, capacitaciones profesionales e inserción laboral y social.

ÍTEM DE PREGUNTAS: CONDICIÓN:

ABOGADOS

JUECES

1. ¿Sabe Ud. del tratamiento legal, nacional o extranjero, de las personas con espectro autista en el Derecho Laboral?
Tengo referencia que hay países donde hay un reconocimiento legal a quienes tienen estos trastornos
2. ¿Cómo percibe usted el vacío laboral sobre el despido de las personas con síndrome de Asperger en la vulneración de sus derechos laborales?
Realmente si existe un vacío laboral, porque el despido por no identificar a estas personas realmente si vulnera sus derechos laborales
3. ¿Conoce usted, dentro de su experiencia algún caso o precedente sobre la vulneración de los derechos laborales a personas con síndrome de Asperger?
No con síndrome de Asperger pero si de personas con autismo.
4. ¿Sabe Ud. de la existencia de infracciones en las relaciones laborales por desconocimiento de la Ley N° 30150?
Si.

5. ¿Considera usted, que se debe incorporar una propuesta legal en la Ley N° 30150, a fin de añadir dentro del espectro autista el síndrome de Asperger?

*Totalmente De acuerdo. ES muy importante
aúdicir a las personas que sufren de este síndrome máximo
si a veces no identifican que padecen de este trastorno.*

6. ¿Está de acuerdo que, exista una identificación de las personas con síndrome de Asperger de forma oportuna que se ejecute antes del inicio de las relaciones laborales (convocatorias laborales)?

*Sería una iniciativa legislativa muy importante, porque
además se pueden ubicar en puestos laborales donde
se puede aprovechar al máximo sus potencialidades y
poder comprender algunos comportamientos en su
ámbito laboral.*

Muchas gracias.



Dra. Ana Alejandra Ramos Gonzales



ENTREVISTA

Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150

I. Datos Generales:

Entrevistado: Abog. Felix Chero Medina

Cargo: Abogado especializado en materia Laboral

Fecha: 03/04/2023

Entrevistadoras: Mendoza Jiménez Doris Adela / Solis Ramos Yennifer Danaira

Instrucciones: A continuación, señor entrevistado se les solicitará responder la presente entrevista con honestidad, para así recaudar información para el desarrollo de la investigación, estamos agradecidos de antemano por su colaboración.

Se define el síndrome de Asperger como aquel trastorno del neurodesarrollo que se incorpora como una categoría menor dentro del trastorno del espectro autista, siendo en oportunidades imperceptible y en otras completamente visible, su nivel de comunicación social genera dificultades que no permite el desarrollo o desenvolvimiento en su entorno. Asimismo, la mencionada, Ley N°30150, Ley de protección de las personas con Trastorno Espectro Autista, su objetivo principal radica en fomentar el diagnóstico precoz y detección temprana, como también educación, capacitaciones profesionales e inserción laboral y social.

ÍTEM DE PREGUNTAS: CONDICIÓN:

ABOGADOS

JUECES

1. ¿Sabe Ud. del tratamiento legal, nacional o extranjero, de las personas con espectroautista en el Derecho Laboral?

Si, por supuesto es una ley especial que genera un tratamiento para aquellos trabajadores que pueden acceder a un puesto de trabajo o para que ellos trabajadores que en su evolución laboral tienen que realizarle algunas pruebas de capacidad mental para efectos de su producción en el trabajo, sin embargo; debemos distinguir cuando una persona con este síndrome puede acceder a un puesto de trabajo y entiéndase que nuestra legislación nacional existe la ley de personas con discapacidad, que comprende a estas personas que padecen este síndrome y solo podrían acceder al 5% y 3% que establece la Ley General de las Personas con Discapacidad

2. ¿Cómo percibe usted el vacío laboral sobre el despido de las personas con síndrome de Asperger en la vulneración de sus derechos laborales?

Bueno, para mí particular punto de vista no existe ningún vacío, el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 206 - 2005 determinó las tipologías de despido y señaló que aquellos despidos que tienen como motivación perjudicar a una persona en sus derechos fundamentales más aún si esta persona está incorporada como una persona con discapacidad, ese despido es un despido violatorio de derechos fundamentales. Por tanto; se tiene que reponer al trabajador en su puesto de trabajo, si es que existe esta sentencia del Tribunal Constitucional, tal es el caso Baylon Flores que es muy común, y se ha establecido que las personas con discapacidad que son despedidas es un despido violatorio de derechos fundamentales, particularmente pienso que no existe un vacío legal.

3. ¿Conoce usted, dentro de su experiencia algún caso o precedente sobre la vulneración de los derechos laborales a personas con síndrome de Asperger?

Ningún caso, la jurisprudencia laboral que yo manejo más o menos de hace 20 años no conozco en el Perú un solo caso de una persona que haya sido vulnerada en sus derechos laborales por síndrome de Asperger, sin embargo; como he señalado la protección que existe no solo legal, sino constitucional, a partir de la sentencia del Tribunal es que toda persona con discapacidad que es despedida, este despido es un despido violatorio de sus derechos fundamentales, y tiene que ser repuesto en su puesto de trabajo.

4. ¿Sabe Ud. de la existencia de infracciones en las relaciones laborales por desconocimiento de la Ley N° 30150?

No tengo ningún caso en sede Administrativa, no conozco que se haya reportado algún caso a nivel de Sunafil, a nivel de Servir, sin embargo; lo que sí considero es que esta Ley debe ser difundida y debe ser conocimiento no solo de todos los empleadores privados, sino también del Estado que también es empleador en las relaciones laborales de carácter público.

5. ¿Considera usted, que se debe incorporar una propuesta legal en la Ley N° 30150, a finde añadir dentro del espectro autista el síndrome de Asperger?

Considero que no es necesario, porque toda discapacidad, toda disfunción, toda anomalía sea mental o sea física para efectos laborales ya está recogida en la Ley General de Personas con Discapacidad, de tal forma que incorporar porque se puede evidenciar un vacío particularmente no lo considero necesario.

6. ¿Está de acuerdo que exista una identificación de las personas con síndrome de Asperger de forma oportuna que se ejecute antes del inicio de las relaciones laborales (convocatorias laborales)?

En realidad no me parece necesario, lo que sí debería haber es un Registro Nacional de estas personas para otros efectos, llámese tratamiento terapéutico, ayuda por parte del Estado, capacitación especial, identificarlos para identificar deficiencias tempranas que puedan ser objeto de educación especial, pero para acceder a un puesto de trabajo no es necesario, insisto porque la Ley General de Personas con Discapacidad nos da el parámetro para determinar cuándo una persona que tiene una discapacidad física o mental puede trabajar sea en la actividad pública o privada y cuando no; de tal forma que, no considero que sea necesario un examen especial para el acceso a un puesto de trabajo.

Muchas gracias.



Dr. Félix Chero Medina
ABOGADO
ICAL 1742



ENTREVISTA

Análisis Normativo de las Relaciones Laborales de personas con síndrome de Asperger en la Ley N°30150

I. Datos Generales:

Entrevistada: BLANCA LIDIA CERVERA DÁVILA

Cargo: Jueza especializada en materia Laboral de Chiclayo

Fecha: 28/04/23

Entrevistadoras: Mendoza Jiménez Doris Adela / Solís Ramos Yennifer Danaira

Instrucciones: A continuación, señora entrevistada se les solicitará responder la presente entrevista con honestidad, para así recaudar información para el desarrollo de la investigación, estamos agradecidos de antemano por su colaboración.

Se define el síndrome de Asperger como aquel trastorno del neurodesarrollo que se incorpora como una categoría menor dentro del trastorno del espectro autista, siendo en oportunidades imperceptible y en otras completamente visible, su nivel de comunicación social genera dificultades que no permite el desarrollo o desenvolvimiento en su entorno. Asimismo, la mencionada, Ley N°30150, Ley de protección de las personas con Trastorno Espectro Autista, su objetivo principal radica en fomentar el diagnóstico precoz y detección temprana, como también educación, capacitaciones profesionales e inserción laboral y social.

ÍTEM DE PREGUNTAS: CONDICIÓN:

ABOGADOS JUECES x

1. ¿Sabe Ud. del tratamiento legal, nacional o extranjero, de las personas con espectro autista en el Derecho Laboral?

No

2. ¿Cómo percibe usted el vacío laboral sobre el despido de las personas con síndrome de Asperger en la vulneración de sus derechos laborales?

Primero que no se puede determinar a priori que la causa del despido sea digamos sea el autismo porque esa es una condición de la persona que determina antes del ingreso por lo tanto no podemos decir como una causal de despido esa situación

3. ¿Conoce usted, dentro de su experiencia algún caso o precedente sobre la vulneración de los derechos laborales a personas con síndrome de Asperger?

Ninguna

4. ¿Sabe Ud. de la existencia de infracciones en las relaciones laborales por desconocimiento de la Ley N° 30150?

Por desconocimiento no creo

5. ¿Considera usted, que se debe incorporar una propuesta legal en la Ley N° 30150, a fin de añadir dentro del espectro autista el síndrome de Asperger?

Cuando hay digamos una situación de esa naturaleza entonces ya queda a criterio del empleador de solicitar un previo examen psicológico en esa persona, ya que no hay examen riguroso respecto a esa situación sin embargo considero yo que en el momento que se realiza la entrevista psicológica de una entrevista sería es probable que se determina esa condición de la persona

6. ¿Está de acuerdo que exista una identificación de las personas con síndrome de Asperger de forma oportuna que se ejecute antes del inicio de las relaciones laborales (convocatorias laborales)?

Claro para poder determinar el perfil de la persona y de acuerdo a su perfil asignarle la función que va a desempeñar.

Entrevistada: JUEZA BLANCA LIDIA CERVERA DÁVILA