



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

La Ley General de Persona con discapacidad en la integración laboral en la
Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

Milagros Elizabeth Medina Temple

ASESOR

MGTR. Yssac Arcos Flores

LINEA DE INVESTIGACION

Reforma Laboral

LIMA-PERU

AÑO 2018

Página de Jurado

Dr. Erick Vildoso Cabrera

Presidente

Mg. Yssac Arcos Flores
Secretario

Mg. Luca Aceto
Vocal

Dedicatoria

A mis padres, quienes con su amor y apoyo incondicional han sido mi motivación para la culminación del presente trabajo de investigación.

Agradecimiento

A mis padres que a través de sus consejos y apoyo incondicional formaron la profesional del hoy en día.

Declaración de Autenticidad

Yo, Milagros Elizabeth Medina Temple con DNI N° 74163741, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Registro de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento:

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

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

Lima, veinte de julio del 2018

Milagros Elizabeth Medina Temple

DNI N° 74163741

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Abogado, presento el trabajo de investigación denominado: La Ley General de Persona con Discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.

La presente tesis tendrá como finalidad: Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral

El presente trabajo de investigación está dividido en VII capítulos: en el capítulo I se exhibe la introducción donde va insertada la aproximación temática, marco teórico, formulación del problema, justificación del estudio y supuesto de trabajo.

En el capítulo II se tratará acerca del método, que contiene el diseño de investigación, métodos de muestreo, rigor científico, análisis cualitativo de los datos y aspectos. En el capítulo III, se describen los resultados, En el capítulo IV se realiza la discusión de la problemática presentada en la tesis. En el capítulo V se describe las conclusiones del trabajo de investigación. En el capítulo VI se determina las recomendaciones y en el capítulo VII se identifica las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado planteo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

INDICE

	Pg.
Pagina del Jurado	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Declaratoria de Autenticidad	IV
Presentacion	V
Indice	VI - VII
Resumen	VIII
Abstract	IX
I. INTRODUCCIÓN	I
1.1 APROXIMACIÓN TEMÁTICA	01
1.1.1 Trabajos previos (Antecedentes).....	02
1.2 MARCO TEÓRICO	05
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ...	35
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	35
1.5 SUPUESTO JURIDICO	35
1.5.1 Objetivos del trabajo de investigacion	37
1.5.2 Supuesto del trabajo de Investigacion	37
II. MÉTODO	II
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACION	39
2.1.1 Tipo de Investigacion	41
2.1.2 Nivel de Investigacion	42
2.2 METODO DE MUESTREO	43
2.2.1 Escensario de Estudio	44
2.2.2 Caracterizacion de sujetos	44
2.2.3 Plan de analisis o Trayectoria Metodologica	46
2.3 RIGOR CIENTIFICO	46
2.4 ANALISIS CUALITATIVOS DE LOS DATOS	50

2.5 ASPECTOS ETICOS.....	52
III. DESCRIPCION DE RESULTADOS.....	III
A. Analisis de las Entrevistas.....	54
B. Analisis de los Documentos.....	73
IV. DISCUSION.....	79
V. CONCLUSIONES.....	85
VI. RECOMENDACIONES.....	87
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	89
VIII. ANEXOS.....	VIII
Anexo 1: Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Fichas de Validacion de Guia de Entrevista	
Anexo 3: Guia de Entrevista	
Anexo 4 Ficha de Validacion de Analisis Documental	
Anexo 5: Guias de Analisis Documental	
Anexo 6: Resolucion de Discapacidad emitida por el CONADIS	

RESUMEN

Ley General de la Persona con Discapacidad, fue publicada el 24 de diciembre del 2012, con la finalidad de resaltar los derechos de la persona con discapacidad y sancionar su incumplimiento: y en la presente tesis se indicará la línea laboral, es decir, el derecho al acceso de trabajo que tienen estas personas, u incentivación en las entidades públicas y su sanción ante el incumplimiento.

En el Perú se ve reflejado el incumplimiento de leyes, en las cuales esta es una de ellas, sin embargo, mediante las legislaciones comparadas se comprueba el reconocimiento internacional que tiene toda persona con discapacidad en el mundo y su ayuda a tener una vida con menos dificultades que presenta ya sea; físicas, psicológicas o sensoriales.

Entonces la presente tesis comprueba la falta de consideración hacia estos ciudadanos en el Perú y la inadecuada aplicación de la Ley que los protege, por lo tanto, se otorgara mediante entrevistas y análisis documentales que serán muy importantes para plasmar las conclusiones y recomendaciones.

ABSTRACT

General Law on Persons with Disabilities, was published on December 24, 2012, with the purpose of highlighting the rights of the person with disabilities and sanctioning their non-compliance: and in this thesis will indicate the work line, that is, the right to the access of work that these people have, or incentivation in public entities and their sanction in case of non-compliance.

In Peru it is reflected the breach of laws, in which this is one of them, however, through the comparative legislations it is verified the international recognition that every person with disability has in the world and its help to have a life with less difficulties that presents either; physical, psychological or sensory.

So this thesis proves the lack of consideration towards these citizens in Peru and the inadequate application of the Law that protects them, therefore, it will be granted through interviews and documentary analysis that will be very important to translate the conclusions and recommendations.

1.1 Aproximación Temática

Para haber logrado encontrar la materia de la actual tesis se tomó en cuenta lo considerado por Monje (2011) sostiene que:

[...] La aproximación a la realidad, no parte de las presunciones obtenidas teóricamente ya que este busca conceptualizar sobre la realidad con base a la conducta, el discernimiento, las posturas y los valores que dirigen la conducta de las personas estudiadas” (p.13).

En nuestra realidad podemos notar una gran problemática que no puede pasar desapercibida y es que los derechos de los trabajadores son los más comunes a ser incumplidos además de ser vulnerados.

En primera instancia dicha vulneración es realizada por los jefes que están a la cabeza de las entidades privadas y públicas, en segundo lugar, por el estado, todos los seres humanos tenemos derechos inherentes los cuales son reconocidos como derechos fundamentales están regulados en nuestra Constitución Política del Perú y algunos de ellos son el derecho a su libre bienestar y desarrollo- a la igualdad ante la ley, al trabajo, etc.

Tenemos que poner hincapié que nuestra constitución no hace discriminación alguna frente a las personas discapacitadas siendo así que estos derechos son para todas las personas sin ninguna excepción ni discriminación

Actualmente viene causando un gran interés en nuestro país, son los avances positivos respecto a la defensa de los derechos de las personas con capacidades diferentes es un tema de suma importancia y no puede pasar desapercibida en el Perú. A pesar de los sacrificios en el ámbito legislativo, económico, político y administrativo, se ha podido corroborar que tanto en el ámbito privado como público nos encontramos aislados de la dinámica laboral.

Existe una ley que regula el marco legal para la promoción, protección y realización, que es la ley N° 29973, que tiene como objetivo fomentar el ingreso a personas con discapacidad a puestos de trabajo con condiciones laborales apropiados, convenientes y seguros para que esta persona puedan desempeñar sus labores sin ningún tipo de inconvenientes.

La cuota de empleo que regula la ley general de discapacitados, para el sector privado la contratación es no menor al 3% y para el sector público no menor al 5% ambas cifras del total de sus trabajadores.

En la presente tesis hemos tratado más a fondo el cumplimiento del sector público, este tipo de entidades conoce o debe conocer que debe contratar del 100% total de sus trabajadores la cuota obligatoria, sin embargo nos abarcaremos al sector público que debe cumplir con el no menor al 5% pero en la realidad en la que vivimos nos muestra que esta ley es letra muerta en un papel.

Si el estado crea una ley que va a regir a nuestra sociedad y es una ley para poder mejorar una situación de suma importancia que va a respaldar el derecho al trabajo de un grupo de seres humanos que son los más vulnerados y olvidados actualmente, el primero en cumplirla sería lógico que lo hiciera el mismo sector público porque conoce y sabe las consecuencias en caso de que no se aplique ahora si nos basamos en nuestra realidad nuestra investigación fue realizada en la Corte Superior De Justicia De Lima-Norte que pertenece al sector público muy claramente podemos visualizar el incumplimiento total de la presente ley.

Podemos encontrar distintos factores de incumplimiento en primera instancia la carencia de información que sería algo muy extraño en el ámbito público y en segunda instancia podemos indicar que la norma no está bien hecha porque nos dice que no vas a poder realizar un contrato con una persona que presenta discapacidad si el puesto de trabajo no está bien diseñado, entonces la ley debería mencionarnos en qué casos encuadraría la contratación para una mejor aplicación de la ley de discapacitados.

En estos momentos si miramos alrededor tanto empresas privadas como públicas, el incumplimiento es indiscutible y es que el estado no fiscaliza a las empresas para poder verificar su cumplimiento y como consecuencia a ello tampoco se les aplica las sanciones correspondientes a dichas empresas, tal y como lo expresa la ley.

Finalmente se advierte la necesidad de realizar la presente investigación en torno a la Ley General de Persona con Discapacidad en la integración laboral en la corte superior de justicia de Lima Norte, en el año 217.

1.2 Trabajos previos (o antecedentes)

Villanueva en su tesis “Ineficacia de la facultad fiscalizadora sancionadora del CONADIS en relación al incumplimiento de asignación de plazas laborales a personas con capacidades diferentes en el sector público”, para obtener el título de abogado en la Universidad Cesar Vallejo–Lima Norte, en el año 2013 concluye que no se viene ejecutando correctamente la

aplicación de la Ley General De Personas Con Discapacidad de acuerdo a la delegación de puestos laborales en los sectores públicos y además que tampoco se está aplicando las multas correspondientes a empresas que vienen incumpliendo con dicha ley, según se corroboró en las encuestas y entrevistas elaboradas en su investigación, además esta ley viene siendo inaplicable en algunas ocasiones debido a la falta de organización y fiscalización de estado dañando a las personas discapacitadas y dejándose sin tutela sus derechos de esta manera si el mismo estado vulnera sus derechos no le da protección debida a este grupo vulnerable a quien acudir si el mismo estado no respalda. Se viene lesionando un derecho fundamental que es “derecho al trabajo”, debido a que a los seres humanos que presenten algún tipo de discapacidad se le es muy difícil poder obtener contratos a plazo fijo (contratos indefinidos) y que este trabajo sea remunerado de manera correcta además que se le reconozcan sus beneficios de acuerdo a ley, les ayude a mejorar y contar con una vida digna en nuestra sociedad, hoy en día es muy difícil que una persona discapacitada pueda conseguir un contrato indefinido y esto es debido a que no es tratado como todos sus demás compañeros de trabajo o solo la empresa quizás lo hace para rellenar porcentaje solicitado al momento que se genera algún tipo de fiscalización únicamente.

Garavito en su tesis “La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”, para obtener el título Médico en la Universidad Nacional De Colombia, en el año 2014 concluye que aún no se cuenta con directrices claras respecto a la regulación y es por ellos que no permiten su correcta aplicación y esta se ve reflejada en la práctica, además el estado es el encargado en diseñar estrategias que puedan ser manejables y fáciles de cumplir sin embargo la falta de interés no genera estas opciones de mejora, se puede establecer una alternativa para fomentar la inclusión en el mercado colombiano y está en manos de cada uno de nosotros que formamos la sociedad, ya que como sujetos políticos debemos participar y practicar activamente en el levantamiento de acciones a añadir en el marco de planes y programas gubernamentales. Se solicita un compromiso conjunto que implique de manera real y efectiva al estado, la sociedad cumple un rol muy importante tanto para la promulgación de una ley como también para el cumplimiento de esta, en el caso de las personas discapacitadas cada uno de nosotros podemos incentivar el cumplimiento de la presente ley y que mediante ello el estado y el sector privado puedan ir abriendo más plazas laborales es de mucha importancia su infraestructura para que su correcta aplicación.

Cendrero en su tesis “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”, para optar el título de abogado en la Universidad Complutense de Madrid, en el año 2017 concluye que actualmente se está iniciando una consideración comprensiva del modelo social de discapacidad y dará un giro radical tanto en la interpretación jurisprudencial como en el tratamiento normativo. El sistema normativo español en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación se ubican establecidos de una manera entendible pero aún existe la obligación de renovar el concepto de discapacidad para mejorar el marco legal y esto será de suma importancia para que las resoluciones judiciales enfocadas en materia constitucional o laboral garanticen la plena aplicación de la norma en el mundo laboral, para no encontrarnos en una sociedad de discriminación en este ambiente. También va de la mano que se genere una aplicación efectiva y un mejor ajuste al modelo social. Aun contamos con barreras que limitan a las personas con capacidades diferentes a un puesto de trabajo sea en el sector público o privado, pero esto puede ir cambiando si el estado mejoraría el marco legal, su regulación y cumplimiento. La constitución reconoce el derecho a la igualdad pero esta se estaría infringiendo en el caso de la personas con discapacidad ya que están siendo discriminadas sea por el sector público como privado.

Pinto en su tesis “Discriminación y Maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de limas metropolitana, Perú para obtener el título de Abogado en la universidad Wiener en el año 2016 concluye que las personas que sufren o tienen algún tipo de discapacidad sufren discriminación al ser colocadas en ambiente poco accesible sin rampas para trabajadores mayormente en silla de ruedas, el trato que se les brinda a estos seres humanos no es adecuado debido a que sufren discriminación por los jefes y compañeros. En los planes o proyectos que realiza la empresa se deben incluir propuestas normativas anti discriminativas para que se pueda asegurar el ingreso a la formación y promoción de su contratación, sin embargo la empresa no quiere apostar por la contratación de dichas personas por miedo a que no puedan brindar su 100% en el puesto de trabajo que se le pueda asignar y optan por inferir que una persona discapacitada cuenta con un potencial más bajo que una persona que no presenta ningún tipo de incapacidad. Además a las personas que laboran junto a las personas discapacitadas no reciben una adecuada orientación para poder aceptar que en nuestro país contamos con diferentes personas que tiene distintos problemas y uno de ellos son las personas con discapacidad, si se logra realizar que el jefe, el personal y todos los que pertenecen a la empresa puedan asesorarse como consecuencia a

ello, podríamos verificar cierta mejora ya que no se generaría más la discriminación y a cambio sirvan de voces para que promuevan la inserción laboral a las demás personas de su entorno.

Humani en su tesis “integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012”, para optar el título de Abogado en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2014 concluye que la Ley General de personas con discapacidad no han favorecido a las personas con discapacidad porque no se promueve el empleo y el cumplimiento de la cuota obligatoria, porque según los resultados arrojados en nuestra sociedad existen barreras de tipo arquitectónicas en un 92.9% en el cual el 75% le corresponder al sector privado y el 19.9% al sector privado, es evidente que incide de manera negativa para las personas con discapacidad y acapara mayor repercusión en la integración laboral.

Es por ello que la ley no viene cumpliendo sus los estándares de su creación, por ejemplo, la promoción del empleo para personas con discapacidad y se está vulnerando de manera evidente el derecho al trabajo. Tanto el sector público como privado infringe la ley pero aun así el estado no hace nada para poner mano duro para su cumplimiento. Existe dos cosas muy importantes que deben promover uno es que las empresas cuenten con una infraestructura adecuada para las personas con discapacidad y segundo que se habrán plazas tanto en el área pública como privada.

1.3 Marco teórico

Según Hernández, S. (2013) nos dice que: “el marco teórico implica analizar, exponer de una manera organizada las teorías, investigaciones previas para encuadrar y orientar un proyecto de estudio” (p.56).

Concordamos con los autores frente a la definición del marco teórico dentro de nuestro marco teórico vamos a hacer mención de leyes, distintos autores, libros que hablan sobre la discapacidad, etc.

Mediante el marco teórico se ha desarrollado conceptos, postulados, definiciones y demás que serán utilizados para la realización de la investigación.

En primera instancia para poder aproximarse al actual estudio vamos a definir los conceptos de discapacidad definidos por distintos autores e instituciones y posterior a ellos iremos desarrollando nuestro tema a fondo.

Clases De Discapacidad

Existen diversas clases de discapacidad y vamos a explicar a fondo la discapacidad motriz, auditiva, visual e intelectual:

- a) **Discapacidad Motriz:** Este tipo de discapacidad se caracteriza porque va a existir una disminución de la movilidad de uno o varios miembros de nuestro cuerpo, el cual va a ocasionar que la persona realice sus actividades motoras

Como consecuencia va a causar movimientos incontrolados, alcance limitado, habla no inteligible, dificultades de coordinación, dificultad con la motricidad fina o gruesa.

Aquellas personas que sufren este tipo de discapacidad pueden realizar movimientos bruscos cuando caminan o en algunas ocasiones utilizan muletas, silla de ruedas, bastones, etc.

Además, la dificultad más grande que sufren son las barreras arquitectónicas que hacen imposible que esta persona pueda desplazarse de manera correcta, si fuera posible que este impedimento sea superado estas personas podrían desenvolverse con mayor facilidad sea en el ámbito cultural, social y educativo de los que participen.

DIFICULTADES PARA CAMINAR	USUARIO DE SILLA DE RUEDAS
---------------------------	----------------------------

b) Discapacidad Sensorial

- ✓ **Discapacidad Auditiva:** Esta discapacidad se puede presentar sea total o parcial y esto puede variar por el nivel de pérdida de audición en cada uno de sus oídos.

Se clasifican en dos pueden ser personas sordas que es la pérdida total de la audición o también hipoacúsicas que esta dificultad es parcial la cual puede ir

mejorando, pero con un aparato electrónico llamada audífonos que amplifica sonidos.

El problema al oído es invisible ya que no se pueden detectar con la visión o un que la persona tenga un desperfecto físico evidente.

Esta discapacidad puede haber sido adquiridas de manera genéticas que son hereditarias, pueden haber sido adquiridas en alguna etapa de nuestra vida o quizás congénitas que puede ser parental que es una enfermedad adquirida por la madre por algún trauma en el parto o peri natales.

Se descarta que las personas sordas tienen un intelecto menor al que de una persona que no tiene ningún problema

- ✓ **Discapacidad visual:** Tenemos que identificar el grado de limitación a la visión mayormente se puede distinguir entre aquellas personas denominadas ciegas que son aquellas que no pueden obtener información por medio de canal visual y otro grupo de personas que cuentan con disminución visual pero estas personas si logran obtener información.

Esta discapacidad vamos a notar claramente una disminución que va ser total o parcial de la vista tenemos dos clasificaciones uno es la ceguera que viene a ser la pérdida total de la vista y por otro lado tenemos la disminución visual.

Puede darse los casos donde la persona nace con esta discapacidad o también que esta puede ser adquirida por la edad avanza del ser humano.

- c) **Discapacidad Intelectual:** Cuando hablamos de este tipo de discapacidad tengamos en cuenta que no estamos hablando de una enfermedad sino de un estado que permanecerá con la persona a lo largo de su vida.

AUTISMO	SINDROME DE DOWN
El autismo es un trastorno del desarrollo que afecta, principalmente, las habilidades sociales y del lenguaje en las personas. Los comportamientos no verbales, como el contacto visual, expresiones faciales y gestos, se ven notablemente afectados; así como también el comportamiento social y relacionamiento con otras personas.	El síndrome de Down es provocado por una alteración genética, que ocasiona un grado variable de retrasos cognitivos, rasgos físicos característicos y algunas patologías asociadas. En los últimos años, los avances en la tecnología médica han permitido mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Down, siendo que gocen de una vida plena, acompañada de importantes iniciativas de inclusión a la sociedad. Ello implica acceder a servicios de educación, salud, empleo, actividades sociales y recreativas, etc.

Las definiciones o conceptos cambian con el transcurrir del tiempo y se acomodan a las situaciones de acuerdo a la sociedad.

Por ejemplo, en el siglo XX este no tuvo un concepto claro en sí, en ese entonces se utilizaba el término “IDIOCIA” que se refería a un estado de no-desarrollado de las facultades intelectuales. Según Gonzales nos indica que la discapacidad intelectual se caracteriza por presentar limitaciones significativas y estas se pueden presentar en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, esta se presenta hasta antes de los 18 años (2009, p. 31) Esta discapacidad no se presenta como un rasgo propio de la persona sino como una expresión de interacción entre la persona con sus capacidades intelectuales y sus habilidades adaptativas limitadas y su entorno. Un grupo de personas desarrollamos más nuestro grado de autonomía que otras.

Persona con discapacidad

La palabra discapacidad va evolucionando mediante el pasar del tiempo actualmente podemos definirla como aquella condición baja mediante el cual ciertos seres humanos muestran deficiencias sean físicas, mentales, intelectuales o también pueden presentar una

discapacidad sensorial que posteriormente afectaran en su vida diaria como personas, además en su manera de interactuar y participar activamente en la sociedad.

En la Declaración de Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas se utiliza por primera vez la expresión Impedido y hace referencia a todo ser humano incapacitado de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a diversas actividades cotidianas de su vida sea personal o social. Según Gonzales (2012) define que:

La discapacidad se atribuye a todo ser humano que sufra cambios funcionales permanente o prolongadas, mental o física, en relación a su edad y el entorno social que se encuentre en desventaja para su integración en todo aspecto de su vida en general a lo social. (p.100).

Actualmente en nuestra sociedad utilizamos la palabra DISCAPACIDAD de esta manera vamos a vivir de un modo equitativo en un orden social de igual de derechos en el que ninguna persona se sienta excluida de esta sociedad y además en el acceso a un trabajo.

La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad tiene un concepto vigente a nivel general y uno de los países que forman parte es el Perú, en razón a la palabra discapacidad manifiesta que “las personas con capacidades diferentes son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a un plazo largo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación efectiva con la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

El ser humano aun no puede aceptar en su totalidad que vivimos en un mundo donde existe diversidad humana entonces podríamos asegurar que una discapacidad en una persona jamás definirá su potencial y esto no le es de impedimento para que se desenvuelva en un área laboral adecuada, digna y sin ningún tipo de discriminación.

Según la Ley de la Persona con Discapacidad en el Art. 2 nos dice que:

Un ser humano con discapacidad es aquella que demuestra una a más deficiencias significativas de alguna o alguna función sea física, mental o sensorial, que comprometan la disminución de capacidad para realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, fundación o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

Una persona discapacitada es un sujeto de derecho y estos mismos derechos son vulnerados por su condición de inferioridad. Deberíamos tener muy en claro que no existen personas

discapacitadas por el contrario existen seres humanos con déficit que estas cuentan con otro tipo de potenciales.

El modelo social indica que son las barreras sociales las que generan la discapacidad es decir la discapacidad ni es un atributo de la persona, sino una variedad de condiciones que son creadas por su entorno. Esta nueva idea es la que se debió imponer a los ordenamientos jurídicos a lo largo del tiempo ya que se encuentra relacionado con el respeto y la garantía de los derechos fundamentales, dejando claro que la sociedad es la que se debe adecuar y no a la inversa. (ODHAG, 2008, p.25)

El ser humano en su totalidad cuenta con igualdad de derechos, frente a una persona que tiene algún tipo de discapacidad. La ley regula que la familia cumple un rol importante en la sociedad y esta puede ser capacitada para poder atender la presencia de alguna miembro de la familia que tenga capacidades diferentes.

El CIDDDM – Clasificación Internacional del Funcionamiento y la discapacidad realizo una aportación muy importante debido a que realizo diferencias entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, definiendo la primera como un extravío de una función sean psicológicas, fisiológicas o anatómicas, la discapacidad como una restricción para poder ejercer algún tipo de actividad en una situación que se estime normal para una persona y minusvalía como una posición desventajosa para una persona en especial que le imposibilita de desempeñarse en una actividad normal.

La concepción de discapacidad va variando con el tiempo y se va acomodando de acuerdo a las situaciones nuevas que puedan surgir en la sociedad.

Empleo y trabajo

El reconocimiento que realiza el estado al derecho al trabajo a todos los seres humanos sin discriminación alguna además que estas puedan contar con un puesto laboral digno, adecuado y puedan elegir libremente al trabajo que deseen acceder. Este derecho es inherente a todo ser humano, le faculta su libre elección y sobre todo que cuente con circunstancias satisfactorias y que sea equitativa.

También es reconocido internacionalmente por medio del Protocolo de San Salvador, Carta Social Europea y por último la Carta africana de Derechos Humanos y de los Pueblos a nivel

nacional por la Declaración Universal De Derechos Humanos, el Pacto Internacional De Derechos Económicos, Culturales y Sociales.

La declaración universal de derechos en su art. 23 nos indica que:

[...] Cada una de las personas tiene el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones igualitarias, que sean satisfactorias y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene el deber y el derecho a percibir un salario igualitario a la de los demás por un trabajo igual sin discriminación. Toda persona que trabaja tiene derecho a una compensación sea dineraria o en especie, que le pueda asegurar tanto a él como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a sindicarse para la protección y defender sus derechos además de fundar un sindicato.

A cada persona se le reconoce su derecho al trabajo sin embargo este artículo no siempre es efectivo o cumplido debido al desacato de la norma por parte de nuestra sociedad.

Una persona que cuenta o adquiere alguna discapacidad al darse cuenta de las barreras laborales existentes actualmente, en casi todas las situaciones toma la decisión de trabajar de manera informal sin percibir un sueldo mínimo, explotación de trabajo, discriminación sea por su aspecto físico o quizás mental, etc.

Siempre en una relación contractual donde participa el empleador y el trabajador el que tiene mayor poder es el empleador porque puede aprovechar situaciones para incumplir con las leyes laborales. Según Canfart nos dice que “[...] el trabajador es una persona física que libremente presta su trabajo personal bajo la indicencia de otro llamado empleador a cambio de una remuneración que puede ser dineraria o en especie” (2010, p. 31).

La promoción de empleo para personas discapacitadas está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y Municipalidades introducen a sus programas a las personas discapacitadas.

Si bien es cierto la ley incentiva a que las empresas privadas y públicas realicen dicha contratación a cambio de ello los que se encuentren en tercera categoría y estén cumpliendo dicha norma se les genera una deducción del pago de impuestos a la renta sobre los salarios pagados a dichas personas.

La admisión de una persona a una plaza laboral va de la mano de unas prácticas realizadas con anterioridad para verificar si es el perfil que se está buscando es para la plaza abierta. La

Ley General Laboral en el Título I Contrato de Trabajo en su artículo 3 nos dice que “En la convocatoria y contratación está prohibida y penada la discriminación por razón de origen, edad, raza, religión, sexo, condición económica, opinión y de otra índole”. (p. 7)

Ahora acudiendo a nuestra realidad nos damos cuenta que no se realiza la promoción de trabajo y este sería uno de los factores que afectaría a que la presente ley se cumpla al 100%, entonces podríamos asegurar que de igual forma no se está aplicando sanciones a las empresas que vienen incumplimiento dicha norma.

La ley faculta que a las personas con discapacidad que concurse para alcanzar una plaza laboral dentro de su rendimiento de le debe otorgar 15 puntos adicionales al total de su promedio.

Según Osvaldo (2012) nos dice:

[...] Los estados tiene la obligación de tomar en cuenta que el conjunto de personas que viven en circunstancias desfavorables y con menos recursos, tales como los individuos que viven en extrema pobreza; niños y adolescentes en situaciones de riesgo, estos enfrentan un aumento de riesgo para padecer discapacidades mentales. Los estados deben emplear las medidas de naturaleza legislativa, social, educativo, laboral o de cualquier índole, necesarias para que toda discriminación asociada con las discapacidades mentales sea eliminada. (p.107)

La duración de contrato depende única y exclusiva del empleador si desea o no seguir percibiendo de la actividad realizada por su trabajador ahora en nuestro país no es común ver personas discapacitadas obteniendo un contrato o que tengan un puesto laboral amplio.

Si nos enfocamos en los contratos indefinidos o contratación temporal, se viene reflejando en nuestra sociedad y lo que mayormente se aplica son los contratos temporales y al ser así se convierte en un problema crónico en el mercado laboral.

Podemos decir que las normas laboras necesitan reformarse permanentemente para que se puedan adaptarse a los cambios y a nuevas situaciones, principalmente deben hacerlo en situaciones excepcionales.

La integración de persona con discapacidad en el ámbito laboral

En mi opinión debemos tener un objetivo finalista en el proceso de integración, es decir que las plazas laborales que se creen o que ya estén diseñadas deben tener las mismas

condiciones uno igualdad de sueldo, de tareas y horarios como cualquier trabajador que no presenta ningún tipo de discapacidad, estas deben ser acatadas por empresas donde el mayor porcentaje de sus trabajadores no tenga discapacidad alguna.

En tanto a la materia laboral, la LGPD nos indica que las personas con capacidades diferentes cuentan con derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo generando una obligación de los empleadores públicos y privados de poner en marcha los ajustes razonables. Se supone que estos desaparecen cuando se demuestra la realización de los ajustes razonables que supone una carga económica excesiva según los criterios fijados por el MTPE.

No solo hablamos de carga excesiva en razón de lo económico sino aspectos como el impacto de cumplimiento, la viabilidad de su concreción, etc. Es menester aclarar que dichas cargas no pueden ser indebidas o excesivas.

Entonces nos atreveríamos a decir que lo ideal sería que los índices de desempleo seas relativamente similares en personas sin ningún tipo de discapacidad frente aquellas que personas que son denominadas discapacitados, si estuviéramos en ese caso podríamos afirmar que no habría ningún tipo de discriminación en nuestra sociedad frente una persona que presenta un tipo de discapacidad.

Cuando podamos ver dichos índices podremos sentirnos satisfechos porque estaríamos vivimos en una sociedad donde no se promueve la discriminación al contrario se elimina. Para Gómez nos dice que “El derecho de trabajo no puede proteger todas las manifestaciones laborales donde actúa el hombre, toda vez que no todas las actividades humanas forman parte del que hacer del derecho de trabajo”. (p.24)

Entonces estaríamos un estado igualitario donde se reflejaría la existencia de contratos indefinidos sin ningún tipo de distinción frente al trabajador, de esta manera se generarían más puestos de trabajo, se aseguraría un empleo remunerado, las empresas presentarían el ingreso a planillas a todos sus trabajadores sin ningún tipo de distinción, etc. Quizás esa sería nuestra sociedad ideal pero no es así.

La ley general laboral en sus artículos 313, 314 y 315 define a la persona con discapacidad aquel ser humano que cuenta con una o varias deficiencias sean estas mentales, sensoriales o físicas, estas deficiencias pueden darse de manera temporal o permanente que limita a la persona a realizar sus actividades diarias. Además, también nos dice que el ser humano con

discapacidad tiene entrada a los planes de capacitación para su progreso laboral. Por último, le dan la gran labor al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo promover el empleo para las personas con capacidades diferentes dentro de la normatividad vigente.

La no discriminación es un principio fundamental pues nos dice que ningún ser humano sea hombre, mujer, niño puede ser excluido de la sociedad por algún motivo que lo diferencie, ya sea por su origen, sexo, raza, color, etc.

La integración laboral a personas con discapacidad es un trabajo muy duro tanto para cada uno de nosotros como para nuestra sociedad. La ley N° 29973 crea y salvaguarda el bienestar de los seres humanos que tiene algún tipo de dificultad laboral o social, damos mayor importancia al art. 49 y 80 que tratan sobre la fiscalización y las sanciones aplicables al incumplimiento.

Si estos artículos fueran aplicados de manera efectiva la integración laboral sería plena sin embargo no es así, nuestro campo de estudio es la corte superior de justicia de Lima Norte en el cual podemos darnos cuenta que la ley índice negativamente por falta de cumplimiento de la cuota obligatoria por parte en este caso del sector público.

Aplicación del Principio de Igualdad y no Discriminación

Dichos principios se encuentran reconocidos en la constitución y además en la LGPD en el cual regulan que la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad y no ser discriminado por razones de discapacidad. Es menester indicar que totalmente despreciable todo acto discriminatorio a que afecte los derechos de las personas con capacidades diferentes.

El reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo constituye la igualdad como derecho ya que es oponible a un destinatario sin embargo también contamos con la igualdad como principio rector de la organización de Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de poderes públicos.

En primera instancia se debió enfocar en las obligaciones por partes de los estados de poder prestar accesibilidad cabe resaltar que ello significa la obligación estatal de avalar que las personas con capacidades diferentes puedan contar con acceso a los servicios y bienes en igualdad de condiciones es decir que disfruten por igual de sus derechos fundamentales y

conexos. El Estado cumple un rol muy importante ya que se encuentra obligado en aprobar y promulgar leyes y supervisarlas.

La igualdad como un valor superior se considera como uno de los principios inspiradores para reglamentar los derechos fundamentales. Además, el principio de igualdad es también un auténtico derecho fundamental. Se encuentra reconocido en la Constitución Política del Perú en el Art. 2 inciso 2 no dice que: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

El derecho a la igualdad ha experimentado un profundo desarrollo normativo, debido a que ha muchas personas necesitada de protección, en especial las personas con capacidades diferentes.

Se busca el reconocimiento de la equidad de derechos en todos los trabajadores sin que bajo ningún motivo pueda haber la posibilidad de que se realice actos de discriminación por motivos de deficiencia que puedan sufrir un grupo de personas.

Hemos analizado el principio de igualdad en dos supuestos número uno como un principio rector del estado y en segundo lugar que es un derecho fundamental exigible individualmente.

De igual forma hemos tomado en consideración al principio de igualdad como un valor ya que este va a verificar la convivencia en sociedad y el actuar de las entidades públicas.

Podemos hablar de la igualdad ante la ley esta mantiene un punto formal ya que hace que el estado cumpla con mantener y hacer respetar la igualdad en todas las situaciones como en la creación de leyes y en la aplicación de estas leyes.

La igualdad de trato va orientada en dirección de los particulares y les obliga a respetar el principio de igualdad en diferentes actuaciones que su individualidad privada le otorgue.

Lo que podría cambiar y además permitiría la intervención estatal es la igualdad de oportunidades ya que este permitirá que se genere la inclusión de persona con discapacidad tanto en el ámbito privado como público.

La igualdad de oportunidades es un principio que admite que todo ser humano tiene necesidades, esta sea una persona con o sin discapacidad. Si realmente esto se aplicaría de manera correcta viviríamos en una sociedad sin desigualdad social ya que se daría primacía a las diferentes necesidades de unos sobre otros y esto produciría rasgos positivos para nuestra sociedad.

Si nos ponemos a pensar lo que traería consigo si aplicamos el principio de igualdad de oportunidades, eliminaríamos las barreras sociales, obtendríamos mayores oportunidades a puestos laborales y mayor apoyo a ese grupo de personas. Además, las instituciones públicas otorgarían mayor importancia y crearían alternativas de solución para poder ampliar los puestos laborales diseñados de manera correcta y obtendríamos mayor flexibilidad.

Los seres humanos con capacidades diferentes cuentan de forma inherente y a la vez reconocidas en nuestro marco legal el derecho a ejercer sus derechos civiles políticos, sociales, económicos y culturales en pie de igualdad con los demás. Discapacidad “se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todo el país del mundo. Discapacidad puede revestir una deficiencia física, sensorial o intelectual, una dolencia médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio en la naturaleza”. (Enable, 2013, p.54)

Buscamos que se radique la desigualdad por razón de discapacidad que es una tarea que nuestro estado no pone hincapié ni importancia ya que este grupo de personas están valorizadas como personas de menor grado cuando no es así.

La igualdad es uno de los pilares del orden constitucional que admite la coexistencia armónica en colectividad y es también un principio rector de la estructura del Estado Social y Democrático de Derecho y de la intervención de los poderes públicos y de los particulares. En tanto derecho compromete una exigencia de ser tratado de igual modo en relación a quienes ubiquen en una situación similar, se desglosa de la dignidad y naturaleza de la persona humana el derecho a la igualdad y no discriminación. Gonzales manifiesta que “los actos de discriminación en contra de las personas con capacidades diferentes se presentan tanto en el acceso al empleo, desarrollo y termino de relaciones laborales”. (2013, p.24)

Se puede asegurar que la mayoría de personas contamos con algún tipo de discapacidad sea permanente y quizás temporal, esto lo hemos podido sufrir en cualquier fase de nuestra vida

tengamos en cuenta que la discapacidad forma parte de las condiciones que pueda presentar el ser humano.

El derecho de trabajo como un mínimo social

El derecho de trabajo es un compuesto de normas reglamentarias legales de carácter imperativo, que hacen que el contrato de trabajo se cree bajo las formalidades de dependencia sin importar la naturaleza jurídica, objeto social o la condición en la que se encuentre el trabajador. No cabe duda que este derecho prevalece antes todo ante alguna situación de desventaja se preferirá siempre aquella norma o situación que favorezca al trabajador.

Cuando hablamos del derecho de trabajo estamos hablando de normas de orden público el cual quiere decir que su cumplimiento es irrestricto además prohíbe que se puedan estipular condiciones bajas en el ordenamiento tutelar, bajo pena de nulidad.

Desde siempre este derecho se caracteriza también porque brinda protección económica.

El derecho de trabajo actual

El derecho de trabajo ve amenazadas las conquistas sociales y laborales dictadas en favor de los trabajadores, las remuneraciones que se le dan a los trabajadores son congelados por muchísimo tiempo poniendo de pretexto que realizar el incremento acarrearía una espiral inflacionaria debido a esto nos ubicamos entre las remuneraciones más bajas otorgadas a los trabajadores en América Latina.

El derecho de trabajo tiene como objetivo el estudio de las relaciones de trabajo dependientes realizadas a un empleador, por ser este quien lo remunera por el trabajo realizado.

En la sociedad que vivimos este derecho es el más vulnerado del ser humano sin embargo el estado no hace nada para poder mejorar dicha situación, las personas con discapacidad no cuentan con los recursos necesarios para poder ingresar a una plaza laboral o para poder obtener un contrato de trabajo a plazo fijo.

Necesidad de facilitar apoyo a personas interesadas a ser incluidas a un puesto laboral

Como respuesta a las necesidades se brinda apoyo a las personas que lo requieren, no siempre es posible abordar todas las necesidades que puedan tener las personas. En el tema materia de estudio la discapacidad se necesitaría que se realice un enfoque integral ya que no existe aún un servicio completo que pueda garantizarnos que se generen todos los apoyos que se requieran.

Es de suma importancia que se pueda desarrollar una labora coordinada y conjunta, en la que puedan participar tanto los sectores públicos como privados y estos estén a disposición de poder establecer relación de igualdad, respetar competencias y respetar los estándares de igualdad de oportunidades para todo tipo de persona. Esto lo llamaremos trabajo cooperativo

La protección de las Personas con Discapacidad frente al Despido

Existen múltiples maneras de culminar una relación laboral las más conocidas son:

- Recisión de contrato
- Renuncia
- Despido

Según el autor Alonso, M. (2010) manifiesta que “el despido es el acto unilateral de la manifestación de voluntad del empleador de ponerle un final a la relación laboral preexistente”. (p.559)

La LGPD dispone en su Artículo 52 inciso 2 que:

El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizado los ajustes razonables correspondientes, esta no determinante para sus tareas. Por otra parte, este personal puede ser transferido a un puesto que sea compatible con sus aptitudes o capacidades.

Como puede apreciar esta regulación no significa la protección absoluta frente al despedido sin embargo se recalca la protección del trabajador frente a situación es de desventaja. Monzón P. Trómel S. y Soto J. manifiesta que “el simple hecho que una persona tenga o adquiriera una discapacidad no debe predisponer la culminación de la relación laboral”. (2009, 418)

Frente a todo lo manifestado surge la interrogante si las personas con capacidades diferentes cuentan con protección especial frente a las diversas situaciones de despido la respuesta es

evidente pues ellos son vertidos y dotados con los mismos regímenes laborales de una persona sin discapacidad. Cáceres manifiesta que:

La obligación del Estado en erradicar de forma total las desigualdades que existen en las relaciones laborales de las personas con discapacidad, ya que ello no se radica con el simple hecho de la existencia de inserción política y desarrollo en el empleo; es menester indicar que la preocupación de la integración laboral debe darse tanto al inicio como al momento de la extinción laboral. (2018, p.351)

Se debe manifestar que la existencia laboral de las personas con capacidades diferentes debe ser evaluada además se debe emitir informes al CONADIS indicando los motivos de despido o cese de la relación laboral solo de esta forma regularíamos la violación a sus derechos fundamentales

La Legislación Nacional en relación a la Persona Con Discapacidad En El Ámbito Laboral

Ley N° 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad

La ley nos hace mención que la entidad competente para poder conocer y aplicar las infracciones debido al incumplimiento de la ley es el CONADIS:

Art. 80.1 La entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, sin perjuicio de las competencias específicas que corresponden a los distintos sectores y niveles de gobierno.

Art. 80.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) ejerce la potestad sancionadora en el marco por lo dispuesto en por la ley 27444, Ley de procedimiento administrativo general”.

En nuestra opinión podemos afirmar que el CONADIS no viene realizando su labor encomendada ya que este no genera las fiscalizaciones correspondientes para poder verificar el cumplimiento de la cuota obligatoria, su obligación principal es la fiscalización de cada una de las entidades públicas que no cumplen con la ley mediante un procedimiento interno para poder llegar a la cuota obligatoria frente a ello darle a cada una de estas sanciones por la falta de aplicación.

El CONADIS es una institución adscrita al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que se encargan de vigilar la realización y desarrollo de los derechos de las personas con capacidades diferentes. La Ley N° 29973 da a conocer las funciones del CONADIS las cuales son:

- a) Supervisar el cumplimiento de las políticas creadas.
- b) Dirigir gestiones para la implementación y creación de políticas públicas
- c) Promocionar la realización de las políticas publicas
- d) Promover el derecho de igualdad entre aquellas personas discapacitadas o no discapacitadas.
- e) Promover la creación de presupuestos que serán destinados para las personas discapacitadas.
- f) Unirse y conformar convenios con las sociedades civiles y los gobiernos locales y regionales.
- g) Promover la concientización fomentando la no vulneración de los derechos de los discapacitados.
- h) Promover la implementación de bienes, servicios y equipos en pro de los discapacitados.
- i) Realizar informes sobre los planteamientos, políticas, gestiones, etc.
- j) Realización de talleres con el fin de informar.
- k) Realizar solicitudes a instituciones gubernamentales acerca de las personas con discapacidad.
- l) Poder entablar procesos judiciales.
- m) La gran labora de fiscalizar y sancionar
- n) Realizar el cobro por haberse puesto alguna multa.

o) Llevar un registro de discapacitados.

p) Planteamientos anuales.

Dentro de todas estas funciones y obligaciones nos damos con la sorpresa que el cumplimiento por parte del CONADIS es mínimos ya que ningún punto se cumple a carta cabal ni con exactitud.

La LGPD ha establecido de manera específica que el CONADIS cumpla la función de sancionar las infracciones. Mediante el cual se verifica que se la inspección de trabajo la que se encargue de fiscalizar el cumplimiento de tal obligación el cual da como resultado que la fiscalización le corresponde a la inspección de trabajo y la sanción al CONADIS el cual en la practica es irrelevante ya que la inspección de trabajo es quien cuenta con las herramientas para generarlo y al mismo tiempo poder aplicar las sanciones

Podemos darnos la oportunidad de poder dar una alternativa para poder mejorar el cumplimiento de la fiscalización indicando que el CONADIS debe compartir su labor fiscalizadora con la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) para que de esta manera estos puedan tener mayor rapidez en fiscalizar o sancionar a cada entidad pública.

Por otro lado también pueden incluirse en programas que puedan incentivar a las entidades públicas al mejoramiento y cumplimiento de la ley.

Otra alternativa de solución es que el estado de alguna u otra forma también incentive a las entidades mediante incentivos a las entidades públicas que hayan cumplido con aplicación de la ley N° 29973 por ejemplo exonerando ce cierta parte de sus impuesto, quizás también que si fuera el caso de su cumplimiento que se les otorgue cierto capital para mejorar su infraestructura y así aumentar el porcentaje de contratación de personas con discapacidad o por ultimo brindando materiales logísticos para su mejor desempeño laboral del discapacitado.

Por el momento la entidad encargada de poder velar por los derechos de cada una de estos seres humanos que se encuentran en un estado de necesidad es el CONADIS y si en estos años desde la publicación de la ley no vemos reflejado la fiscalización ni tampoco que se

apliquen sanciones pues si no hacemos algo por cambiar seguiremos en un dicho que dice que la ley es letra muerta en un papel.

Nosotros proponemos que se cambie el texto normativo ya que el actual no permite el cumplimiento de la fiscalización de dichas entidades para poder abarcar una definición del artículo abarcado anteriormente lo modificaríamos de la siguiente manera:

Art. 80.1 la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente ley es la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) sin perjuicio de las competencias encomendadas a los distintos niveles o sectores de gobierno.

Art. 80.2 SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) ejerce la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la ley 27444, la ley del procedimiento Administrativo General.

Con referencia a la cuota del empleo que hace mención la siguiente ley también abarcaríamos a un cambio debido a que:

Artículo 49.- Cuota del Empleo

Art. 49.1 las entidades públicas están obligadas a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Art. 49.2 previamente a toda convocatoria las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5% con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente ley. (Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973, 2012).

Además, en base a los porcentajes establecidos se puede indicar que el estado es el encargado de promocionar el acceso a empresas a aquellas personas con discapacidad ya que esto significa una incentivo e inclusión a la dinámica laboral. En consecuencia, según Dávila, S. “no solo se quiere disminuir la carga tributaria de las empresas por el contrario también incentivar que las personas con discapacidad sean empleadas (p. 238, 2015).

40.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. **Corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil en Coordinación con el SUNAFIL** y la fiscalización en el ámbito público y a este último en el ámbito privado.

Art. 49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso. (Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973, 20122)

En la antigua Ley N° 29973 estableció en su reglamento que las entidades públicas deberían cumplir la contratación de personas con discapacidad el cual era el 3% de los trabajadores, actualmente el porcentaje ha aumentado dando aun esperanza de encontrar un trabajo a las personas que sufren algún tipo de discapacidad siendo actualmente el 5% mediante ello ponemos en salvaguarda el derecho a la igualdad y sobre todo al trabajo, como afirman Monzon P., Tromel S. y Soto J., “las cuotas de empleo en el sector publico y privado no contradicen ni la letra ni el espíritu de la CDPD”.(p. 415) “”

La LGPD regula que no es discrecionalidad de los empleadores tomar la decisión de poder elegir en la situación de una convocatoria de selección o concurso de méritos, si existe la problemática de empate el empleador debe priorizar la contratación de personas con discapacidad.

Ahora explicaremos porque tenemos que cambiar el texto normativo de esa forma podemos decir que una adecuada interpretación sugeriría que esta interpretación que le estamos dando realmente es la finalidad de la ley sin embargo la redacción que ellos emplean no es realmente la más adecuada y eficiente.

Las empresas realmente no están cumplimiento con la cuota obligatoria o es que no están enterados o realmente no desean cumplirla. Ahora la ley pide a las empresas que estas deban cumplir ahora la ley no especifica cómo hacerla cumplir, primera instancia podemos decir que muchas empresas no buscan implementar más planillas a su base dato además sería inaceptable que se le imponga a dichas empresas incrementar sus planilla puesto que atendería a la libertar de contratación y a la libertad de empresa. Por lo tanto, no se puede

aceptar que las empresas retiren a sus trabajadores in discapacidad para colocar solo por cumplir a personas discapacitadas.

En el ámbito público en relación a los derechos laborales de las personas con capacidades diferentes no se debe exigir que la persona demuestre que es lo que puede hacer o no por el contrario se debe evaluar cuales son los criterios que el estado debe implementar para que las personas puedan acceder en los diferentes espacios de la función pública. (Silva, 2010, p.172)

Muchos países han adoptado mecanismos de cumplimiento y su realidad nos da valor para poder decir que nosotros también podemos hacer valer esta ley, pero esta debe estar regulada de manera correcta, la cuota de cumplimiento debe ir acompañada de la mano con nuestra realidad para poder así fijarnos una cuota real que esta haya sido demostrada en la realidad y quizás el porcentaje de cumplimiento haya incrementado.

Existe una gran labor por realizar que se encuentra en manos del estado dicho ello estaríamos resguardando que las personas que sufran algún tipo de discapacidad tengan una exitosa introducción al mundo laboral.

Debemos basarnos en mecanismos que sean adecuados para su adopción, debemos evitar que en la norma reglamentaria cualquier impulsividad que, lejos de procurar el acogimiento de la institución tienda a repararla.

Por otro lado, se promocionan los beneficios otorgados por la antigua ley que fue derogada Ley N°27050 en el cual hacía mención en su artículo 31 inciso 31.1 nos dice que las personas que sufre discapacidad contasen de absolutamente todos los beneficios y además de los derechos que dispone la legislación laboral para los trabajadores, en su inciso 31.2. Nos dice que nadie puede ser discriminado por ser una persona que sufra discapacidad. El acto que se basa en motivos de discriminación se vuelven nulos si afectasen al acceso, la permanencia o a las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad.

Seguidamente en la séptima disposición complementaria, nos indica que dicha cuota solo y únicamente podrá ser exigido por la persona con discapacidad que presente restricciones en la participación en un grado mayor o igual al 33%, las cuales deben constar en un certificado de discapacidad.

No, nos encontramos de acuerdo con esta disposición complementaria debido a que si una persona que no llegue a cumplir con el 33%, ojo esto se certificado por un médico dicha

persona no podrá obtener los beneficios de esta ley y tampoco será considerado con una persona discapacitada porque no podrá obtener su certificado de discapacidad.

Cada parte nuestro cuerpo se encuentra valorado por un cierto porcentaje si por ejemplo por algún accidente perdí un brazo y no llego a cumplir el porcentaje pedido no puedo acceder al beneficio. Si nos ponemos a pensar que el que no tiene cierto miembro del cuerpo o no cuentan con su certificado estas personas se encuentran en un estado de necesidad debido a que al no ser considerados discapacitados no podrán obtener fácilmente un trabajo porque la sociedad discriminada a este tipo de persona o simplemente no les resta importancia porque considera que no son persona capaces para poder cumplir con el trabajo encomendado.

Cabe indicar que según el artículo 4° de la Resolución Ministerial n° 252-2006/MINSA (norma que en la actualidad regula la emisión de Certificado de Discapacidad), el cual nos dice lo siguiente:

“Art. 4.- El medico que certifica puede prescindir de emplear el rubro menoscabo, que se consigna en dicho Certificado de Discapacidad, cuando no se cuente con una herramienta formal para evaluar la discapacidad”.

Dicha disposición tiene que ser modificada indicando que los médicos tienen la obligación de consignar grado de discapacidad de la persona sin ningún tipo de restricción en todos los casos, de esta manera las empresas públicas como privadas puedan verificar el certificado de discapacidad, el grado de menoscabo (33% o más).

Las Empresas promocionales de Personas Con Discapacidad y sus beneficios

Uno de los aportes de mayor relevancia es el origen de los identificados como empresas promocionales. Según el Artículo 54 de la Ley General de Persona con Discapacidad manifiesta que toda empresa que se constituye como una persona natural o jurídica que tengan un 30% de persona con discapacidad y por otro lado el 80% se dedique al objeto social de la entidad. Es menester señalar que ello constituye una acreditación que la da el MTPE que por otro lado la inscribe en el Registro Nacional de Empresas Promocionales.

Mediante Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado señalan que las personas con capacidades diferentes en caso de empate entre dos o mas propuestas cuentan con preferencia de selección bajo sanción de

nulidad. Es decir, si cabe la situación de darse un empate dentro de un concurso para poder prestar bienes, realizar obras o servicios, las empresas promocionales de personas con discapacidad cuentan con preferencia ante la entidad pública.

El artículo 57 inciso 1 nos señala que se promueve el acceso de la empresa promocional de persona con discapacidad a fuentes de financiamiento sean créditos u otros, dichos ello podemos darnos cuenta que existen un conjunto de propuestas que benefician a las empresas denominadas promocionales de personas con discapacidad debido a que existe un incentivo para que dichas empresas generen contratos a largo plazo con personas con discapacidad y de esta forma generar la integración laboral de las personas con capacidades diferentes. Concordamos con el autor Dávila, S. (2008), “la contratación no solo se realiza con el fin de minorar la carga tributaria de las empresas por el contrario se genera para promover que las personas con discapacidad sean incluidas a la dinámica laboral”. (p.238)

Las empresas o entidades que no son denominada empresas promocionales también cuentan con beneficios de carácter tributaria y dicho ellos se encuentra regulado en la LGPD en el artículo 47.2 mediante el cual dispones que tanto los empleadores públicos o privados que generen renta de tercera categoría que contraten a personas con discapacidad cuentan con una disminución adicional en el pago del impuesto a la renta, pero esto se genera sobre las remuneraciones que sean pagadas a estas personas. El Decreto Legislativo del Ministerio de Economía y Finanzas fija los porcentajes correspondientes dicha regulación, fue dada en noviembre del año 2013 “Normas Reglamentarias de las Disposición sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N 29973” que regula los beneficios tributarios.

Existen actualmente situación de incumplimiento frente a LGPD que mediante su Artículo 82 establece las infracciones y las clasifica en:

LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
Multas	Multas	Multas
- Mínimo 1UIT	- Mayor 5UIT	- Mayor 10UIT
- Máximo 5 UIT	- Máximo 10 UIT	- Máximo 20 UIT

Donde se establecieron sanciones de forma proporcional dependiendo de la proporcionalidad de la infracción. De forma adicional se establecen las multas, regímenes de sanciones a

aquellos trabajadores que en representación del empleador vulneren los derechos de los trabajadores con capacidades diferentes estas pueden ser suspensión temporal, amonestaciones y destitución de cargo.

Lo rescatable de las multas dadas se encuentra destinado a generar el financiamiento de campañas u programas que beneficien a las personas con discapacidad y por ende es de suma importancia que las fiscalizaciones se inicien de forma inmediata. De alguna u otra forma los montos en recaudos pueden ser invertidos en las mejoras de infraestructuras, promoción de empleo y fomento de los regímenes laborales.

Mediante las infracciones lo que se quiere conseguir es respaldar los derechos y libertades de las personas con capacidades diferentes.

CONVENCION SOBRE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Respecto al Derecho de Trabajo y Empleo en la CDPD señala que el estado reconoce a las personas con capacidades diferentes el derecho a poder trabajar en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Incluye además la gran oportunidad que se le da a estos seres humanos a ganarse la vida mediante un trabajo que ellos mismos puedan elegir ejerciendo su derecho a la libertad.

La CDPD hace referencia indicando que los Estados Partes respecto al Derecho de Trabajo se encargan de promoverlo y salvaguardarlo, inclusive para aquellas personas que adquieren alguna discapacidad en el ejercicio de su trabajo.

Dentro de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad hay medidas que deben ser tomadas en cuenta las cuales son:

- a) Protección de los derechos de igualdad de condiciones de trabajo favorables y justas para las personas discapacitadas.
- b) Prohibir la discriminación por causa de discapacidad.
- c) Garantizar que las personas con capacidades diferentes puedan ejercer sus derechos sindicales y laborales, en igualdad de condiciones.

- d) Admitir que las personas con capacidades diferentes puedan tener acceso a servicios de colocación y formación profesional, programas generales de orientación técnica y vocacional.
- e) Promover las oportunidades de la promoción y empleo profesional de las personas con discapacidad en el mundo laboral.
- f) Realizar la contratación de personas con discapacidad en el sector público.
- g) Fomentar oportunidades empresariales, por cuenta propia de inicio de empresas propias o constitución de cooperativas.

Si dichas medidas realmente se cumplieran bajaría la estadística de desempleo donde la mayor proporción la tiene el grupo de personas con discapacidad, sin embargo, en la realidad que vivimos los derechos laborales de las personas con discapacidad son las más vulneradas en nuestra sociedad, vamos por el cambio a un país con integración laboral de las personas con discapacidad.

Alcances de la Ley General de la Persona con Discapacidad

- Los estacionamientos públicos y privados: Las zonas de estacionamiento disponen la reserva de espacios para vehículos conducidos por personas con discapacidad o que las transporten. La Policía Nacional del Perú y las Municipalidades supervisan y fiscalizan el cumplimiento de estas obligaciones y de las condiciones de accesibilidad de los estacionamientos, de conformidad con la Ley 28084, regula el parque especial para vehículos ocupados por personas con discapacidad.
- Accesibilidad en el transporte público terrestre: Las personas con discapacidad Servera inscritas en el Registro del Conadis Nacional para la integración de la persona con discapacidad y que cuentan con el carnet amarillo, tiene pase libre en el servicio de transporte público terrestre urbano e interurbano.
- Descuento en el ingreso de actividades deportivas, culturales y recreativas: La persona con discapacidad debidamente acreditada del 50% sobre el valor de la

entrada a los espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por las entidades del Estado. Este descuento es aplicable hasta un máximo del 25% del número total de entradas.

- Medidas de fomento del empleo: Los empleadores públicos y privados generadores de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del Impuesto a la Renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.
- Educación Superior: Las Universidades, institutos y escuelas superiores públicos y privados, realizaron ajustes razonables para garantizar el acceso y permanencia de la persona con discapacidad incluida la adecuación de sus procesos de admisión. Estas instituciones reservan el 5% de las vacantes ofrecidas en sus procesos de admisión por especialidad profesional para la postulación de personas con discapacidad, quienes acceden a estos centros de estudio previa aprobación de la evaluación de ingreso. La persona que se vea forzada a interrumpir sus estudios superiores por la adquisición de una discapacidad mantiene vigente por un periodo de hasta cinco años **personas en ferias populares, mercados y centros comerciales dentro de su jurisdicción.**
- Pensiones no contributivas por discapacidad severa: La persona con discapacidad severa que se encuentra en situación de pobreza bajo los criterios del sistema de focalización de hogares y que no tengo un ingreso o pensión que provenga del ámbito público o privado recibe una pensión no contributiva a cargo del estado. Corresponde a las direcciones de salud expedir los certificados de discapacidad severa y a CONADIS registrarlos.
- Acceso a programas sociales: Las personas con discapacidad son beneficiarias de los programas sociales, salud, alimentación, vestido y vivienda adecuados y acceso a servicios públicos que brinda el estado, sin que para ello se aplique el requisito de límite de edad. Los programas sociales brindan atención preferente a la persona con

discapacidad, especialmente a las mujeres, niños, niñas y a quienes viven en situación de pobreza para sufragar gastos relacionados con su discapacidad.

- Certificación de discapacidad: El certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad y es otorgado por médicos certificadores registrados de establecimientos de salud pública y privada a nivel nacional. La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas.
- Acceso a programas sociales: Las personas con discapacidad son beneficiarias de los programas sociales, salud, alimentación, vestidos y vivienda adecuados, y acceso a servicios públicos que brinda el estado, sin que para ellos se aplique el requisito de límite de edad. Los programas sociales brindan atención preferente a la persona con discapacidad, especialmente a las mujeres, niños, niñas y a quienes vivan en situación de pobreza para sufragar gastos relacionados con su discapacidad.
- Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios: Los gobiernos regionales y las Municipalidades provinciales y Distritales promuevan la comercialización de los productos manufacturados por la persona con discapacidad, fomentando la participación directa de dichas para su reincorporación, incluidos los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que cursan estudios superiores.
- Bonificación en los Concursos Públicos de méritos: En los concursos públicos de méritos convocado por las entidades públicas, e independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance el puntaje aprobatorio obtiene el 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad. Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

Satisfacción laboral y productividad

Es muy conocida la frase que indica que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos. La insatisfacción de nuestros trabajadores se pueden ver reflejados en diferentes actitudes y estas pueden ser bajas eficiencias y el nivel de eficacia muy baja, muchas de estos motivos pueden causar llegar al punto que el trabajador pueda hacer abandono de puesto o de la organización que permanezca.

Sucede muchas veces que las personas que presentan algún tipo de discapacidad se logran incorporar a puesto de trabajo este se sienta incomodo, insatisfecho por el lugar en donde se encuentra y esto se puede dar por diferentes factores sea discriminación, la infraestructura no es adecuada o quizás puedan sentir un trato diferente por parte de su jefe.

Podemos indicar que los comportamientos de salida y negligencia se encuentran relacionados con diferentes aspectos quizás productividad, rotación o ausentismo, también índice las actitudes constructivas que pueden llegar activas o pasivas que de alguna manera incide en dicha situación.

Muchos investigadores nos dicen que la satisfacción laboral debe llegar a ser un objetivo importante para la empresa depende mucho quizás del grado de participación por parte del trabajador en la toma de decisiones de mejoras para dicha empresa.

Mantengamos en cuenta que la productividad es la relación entre final del producto o servicio en una empresa es de suma importancia que dichas empresas tengan en cuenta que la productividad y la satisfacción laboral van de la mano y esto generaría una mejora y mayores ingresos para empresa. Incentivemos a las empresas a que estas puedan generar mayores plazas laborales para las personas con discapacidad favoreciendo de este modo la satisfacción laboral y la productividad tanto de una empresa privada o estatal. Transformemos la discapacidad en una oportunidad laboral.

El ámbito laboral de la persona con discapacidad en la legislación internacional

➤ Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Art. 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de conciencia y razón; deben comportarse fraternalmente los unos con otros. Art. 2.- Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, sexo, color, religión, opinión política o de otra forma, origen nacional o social, posición económica, nacimiento cualquier otra condición. Art. 7.- No se hará distinción alguna fundada en la condición política, internacional o jurídica. Art. 25.- Todos son iguales ante la ley sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

➤ **Convenio de la organización internacional del trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas.**

“ Art. 2.- de conformidad con las condiciones, posibilidades nacionales y práctica, todo miembro formulara, revisara y aplicara de manera periódica la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidadas. Art. 3.- Dicha política estará designada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas invalidadas en el mercado regular del empleo. Art. 4.- Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general, deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberían considerarse discriminatorias respecto de estos últimos. Art. 7.- Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas invalidadas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general con las adaptaciones necesarias.

➤ **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** “Los Estados Partes se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos [...] sin

discriminación alguna [...] Los Estados Partes reconocen el derecho a toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativo y satisfactorio. Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie [...] Los Estados partes reconocen el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre, adoptaran, mediante cooperación internacional e individualmente, las medidas necesarias... Los Estados reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud mental y física [...] Los Estados reconocen el derecho de toda persona a la educación... Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y fortalecer el respeto por las libertades y por los derechos fundamentales. La educación debe capacitar a todas las personas para que participen activamente en un sociedad libre [...] La enseñanza debe ser obligatoria y accesible a todos gratuitamente [...]”(Art. 2, 6, 7 y 11)

1.4 FORMULACION DEL PROBLEMA

Indicar que la formulación del problema debe ser preciso y exacto si cumplimos con estos dos aspectos tengamos certeza que vamos a obtener una solución satisfactoria. Según Carrasco indica que “un problema que se encuentre planteado de manera correcta está parcialmente resuelto [...] la formulación del problema debe ser exacta y precisa ya que depende de ellos los resultados y conclusiones a los que se puedan llegar”. (p. 2013).

Problema general

- ¿De qué manera la aplicación de La Ley General de Persona con Discapacidad incide en la integración laboral?

Problemas específicos

- ¿Cuáles son los alcances laborales de la Ley General de Persona con Discapacidad?
- ¿De qué forma se garantiza la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017?

1.5 Justificación del estudio

La justificación de la investigación permite explicar y describir la importancia y necesidad del trabajo de investigación, cabe indicar que toda investigación debe ser justificada. Según Vilca señala que “justificar un estudio significa que el investigador o investigadora deberá responder cuales son las razones que motivan a realizar dicha investigación. Para ello es necesario responder por qué se investiga” (p. 61).

El presente proyecto de investigación es realizado con la finalidad de investigar a fondo todo referente a la aplicación de la ley N° 29973, es de gran importancia ya que todo ser humano tiene el derecho de porque ingresar a una plaza laboral esta cuenta o no con algún tipo de discapacidad. Como bien sabemos y es reconocido en nuestra constitución toda persona tiene derecho al trabajo sin embargo hay excepciones y es el derecho al trabajo de personas con discapacidad por ello es necesario incorporar múltiples conceptos acerca del régimen laboral en el que nos situamos cada uno de nosotros como sujetos de derecho por lo tanto nos encargaremos de plasmar la realidad laboral que existe en nuestra sociedad actualmente.

En la sociedad existen varias formas de abarcar la situación de las personas con discapacidad, principalmente en los países en vías de desarrollo uno de ellos es el Perú, en el cual prima la inclusión social pero dicha inclusión parece desaparecer con el pasar del tiempo.

La presente ley además en su art. 80 en el capítulo XIII-sanciones, señala que la entidad que tiene la facultad para poder sancionar las faltas o el incumplimiento de alguna norma en una sector público es el CONADIS, al ver nuestra realidad podemos darnos cuenta que esta entidad fiscalizadora no viene cumplimiento de manera eficiente su labor y por 5 años no verificamos que dichas sanciones hayan sido aplicadas no existe actualmente ningún informe respecto a ello es por ello que incentivamos una modificación de dicha ley.

AL promulgarse una ley por parte del estado se entendería que el sector público es el primero en aplicarla ya que es el mismo estado quien la crea sin embargo ello no sucede porque estas no van de acorde a la norma.

Entonces podríamos decir que todos las personas por el simple hecho de ser seres humanos tenemos derecho a acceder a un puesto laboral digno sin ningún tipo de restricciones y con todas las facilidades además que esta sea otorgada sin distinción alguna tal y como lo reconoce la constitución ya que esta no hace distinción si eres o no una personas discapacitada, este derecho nos corresponde a todos.

El presente trabajo hablara de ello de la ley N° 29973 y de la integración laboral de personas con discapacidad en la corte superior de justicia de lima-norte que es una entidad pública además analizaremos la fiscalización del estado en razón a la cuota obligatoria aplicable al sector público.

Para el cumplimiento de la presente ley se requieren de límites para que estas puedan conferir a sus contenidos un grado elemental de seguridad jurídica y para garantizar su eficacia

Tenemos que darnos cuenta como sociedad que el cumplimiento de esta norma depende de cada uno de nosotros como seres humanos y decir que todo el apoyo dado no solo es por el gobierno sino también de cada uno de nosotros, se considera de suma importancia porque es una opinión pública.

1.6 Objetivos

Objetivo General

- Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral

Objetivos Específicos

- Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de Personas con Discapacidad
- Expresar de que manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.

1.7 Supuesto Jurídico

Supuesto General

- La Ley General de Persona con Discapacidad incide negativamente en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Supuestos Específicos

- Los alcances de la Ley serán los derechos a las personas con discapacidad, accesibilidad, salud y rehabilitación, educación y deporte, trabajo y empleo, empresas promocionales de personas, nivel de vida adecuada y protección social
- La integración laboral se afectará por la existencia de herramientas para la identificación de puestos de trabajo ya que existe situaciones de discriminación para nuestra población con discapacidad además no existe procedimientos para el otorgamiento de ajustes razonables para las personas con discapacidad en cada institución pública.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Fue de suma importancia considerar los diseños cualitativos los cuales son flexibles y abiertos ya que su desarrollo se adopto a las circunstancias de estudio. Es menester indicar que son formas de abordar un fenómeno y no existe fronteras o límites precisos entre ellos.

Según el autor Hernández nos indica que “no existe la posibilidad de tener dos investigaciones cualitativas iguales, debido que puede existir estudios que puedan compartir diversas similitudes, pero jamás replicas caso que si sucede en la investigación cuantitativa”. (2014, p.470).

La palabra diseño adquirió otro significado diferente al del enfoque cuantitativo porque los estudios cualitativos están sumergidos a las condiciones de cada contexto en particular es decir el diseño que se utilizó se refirió al abordaje general se adaptó en el transcurso del proceso de investigación. Tal y como manifiesta el autor Hernández:

El diseño al igual que la muestra, el análisis, la recolección de datos, aparecen o sobresalen desde el momento del planteamiento del problema hasta el momento del trabajo de campo y como a consecuencia a ello sufre modificaciones es una forma de enfocar el fenómeno de estudio. (2014, p. 470)

El diseño que corresponde al trabajo de investigación el **TEORIA FUNDAMENTADA**, debido a que su finalidad es poder descubrir o generar una teoría toda vez que es una estrategia metodológica. Según Etrauus y Corbin (2011) nos indica:

“que las posibles conclusiones que se lograran obtener en el proceso de desarrollo van a estar situadas en los datos que serán recogidos en el transcurso de la investigación de igual forma la información que se recogidas de las teorías relacionadas “. (p.2)

Su propósito es desarrollar teoría basada en datos empíricos y se aplica áreas específicas. Mediante esta teoría el investigador genero una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican en una situación en concreto y desde los puntos de vista de los participantes. Las teorías se basaron de los datos recolectados en el campo.

La teoría fundamentada es de naturaleza local es decir las explicaciones se circunscriben a un ámbito determinado ya que cuentan interpretación y dan nuevas visiones de un fenómeno.

La realización de un bosquejo de estudios con niveles de abstracción sobre un fenómeno social particular es el principal objetivo. Es decir, el investigador utiliza una teoría respecto a un fenómeno o explicación general, interacciones, proceso, acción que serán aplicadas en un contexto específico y perspectivas de diferentes participantes.

Como su propio nombre lo indica el enfoque cualitativo, estudia las cualidades de las personas, realizando la búsqueda de diferentes verdades ya que no solo se enfoca en una sola verdad. Podemos afirmar que dicho enfoque es emergente y flexible ya que este tipo de enfoque es humano siendo su finalidad el conocimiento de la vida cotidiana, relaciones sociales, los problemas, etc. Es por ello que el investigador se involucra en el problema.

La investigación cualitativa no otorga variedad de visiones, concepciones, técnicas y estudios no cuantitativos. Es decir, genera un aporte desde un punto de vista natural de los fenómenos.

Es menester indicar que no existe la posibilidad de tener dos investigaciones cualitativas iguales, debido que puede existir estudios que puedan compartir diversas similitudes, pero jamás replicas caso que si sucede en la investigación cuantitativa. (p.470).

Enfoque de Estudio

El presente proyecto de investigación se ciñe a un **enfoque cualitativo** debido a que en este proceso se recolecta, analiza y vincula datos cualitativos para poder responder al planteamiento del problema. Una investigación es descriptiva porque detalla las consecuencias que se da mediante una observación, cuales son las características que posee y por último cuáles son sus conductas típicas. Además, no se utiliza estadística es decir no se obtiene o realiza medición numérica, es menester indicar que la recopilación de datos no fue la base para un control numérico que permita procesar la información obtenida.

El enfoque cualitativo tratara de poder explicar los sucesos jurídicos que se presentan en el entorno social además de ello profundiza y analiza teóricamente los problemas jurídicos. Indicar que este enfoque no se conecta directamente con los acontecimientos, simplemente se lograra un entendimiento de la situación problemática, en la presente investigación las

personas con capacidades diferentes que logren ingresar a una plaza laboral del sector público.

Según Carrasco el concepto de la investigación cualitativa hace referencia a lo siguiente:

[...]” Las investigaciones cualitativas hacen referencia a un proceso inductivismo o inductivo debido a que se obtiene resultados generales partiendo de premisas particulares gracias al método científico, es decir procede dato por dato, caso por caso, hasta la obtención de una perspectiva más general. Por ejemplo, el investigador realiza su entrevista a una persona, luego de ello analiza los datos y saca sus conclusiones; posterior a ello procede a realizar más entrevistas a diferentes personas y revisa sus conclusiones y resultados, en última instancia analiza las entrevistas para comprender el fenómeno que estudia” (2009, p.8)

Dado que dicho enfoque tiene como principal objetivo la dispersión o expansión de la información y datos, es por ello que nuestro estudio se sustenta en dicho enfoque.

Tipo de Investigación

a) APLICADA

El tipo de investigación del presente trabajo de estudio fue APLICADA ya que se utiliza la investigación para poder obtener respuestas a interrogantes específicas. Se centra taxativamente de que manera se pueden llevar a la practica las teorías generales. Su principal objetivo va dirigido a la solución de conflictos que se plantean en un momento dado. El autor Murillo manifiesta que:

La investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad. (p.15)

La investigación aplicada tiene una estrecha relación con la investigación básica ya que ambas se subordinan a los descubrimientos y se enriquecen de dichos descubrimientos.

Sin embargo, la particularidad más importante es su inclinación en la aplicación y en las consecuencias practicas de sus conocimientos que se han conseguido. Se manifiesta que

esta investigación es empírica dado que investiga el empleo del conocimiento alcanzado con la idea de consolidar para resolver una situación definida. El objetivo de la investigación aplicada es predecir un comportamiento específico en una situación definida.

Se caracteriza por partir de un marco teórico y permanecer en el, el fin que persigue radica en formular teorías nuevas o modificar las existentes y en aumentar los discernimientos científicos o filosóficos, pero sin la necesidad de ser contrastados con algún aspecto básico.

El investigador realiza el manejo de técnicas con el objetivo de recolectar información sin necesidad de la manipulación ni estimulación de la realidad.

Nivel de Investigación

La presente investigación es de **nivel descriptivo** porque se realizará análisis del estado del objeto del estudio, determinando características, cualidades, propiedades que van a describir la porción de la realidad que se investiga, no profundizando las causas de las mismas por cuanto corresponde a la investigación explicativa. Según Fidias (2006), menciona que "los estudios descriptivos permiten caracterizar un hecho fenómeno, individuo o grupo, con la finalidad de determinar sus características o su comportamiento". (p.24). De igual forma Hernández, S. nos dice "los estudios descriptivos son importantes debido a que van a mostrar con precisión las dimensiones o ángulo que se dan en un fenómeno, comunidad, situación, suceso o contexto". (2014, p.92)

Mediante este nivel se buscó especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice además describe tendencias de un grupo o población.

Los estudios descriptivos son para poder demostrar con precisión las dimensiones de diversas situaciones, fenómenos, contextos, etc. Mediante este nivel el investigador se limita a medir dimensiones para luego poder describirlas

2.2. Método de Muestreo

a) Tipo de Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó en la presente investigación en relación a la Ley General de Personas con Discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017, es NO PROBABILISTICO, debido a que el investigador a creído de utilidad considerar la realización de entrevistas a personas especializadas en materia laboral es decir entrevistar a abogados con especialidad laboral, personas con discapacidad, trabajadores de la Corte Superior de Justicia Lima Norte, personas sin ningún tipo de discapacidad.

Según Hernández, Fernández y de Pilar Baptista nos indica que:

[...] En el proceso cualitativo la muestra se encuentra constituido por un grupo de seres humanos, sucesos, comunidades, eventos, etc., en base a ello se recolectará los datos, sin tener la necesidad que se utilice la estadística para representar la población que se estudia. Asimismo, dicha muestra puede contener cierto tipo definido sin embargo conforme como avanza el estudio se puede adicionar otras unidades o desechar las primeras". [...] (2016, p.384)

Estamos de acuerdo por lo indicado ya que los diferentes tipos de muestras que en su mayoría se utilizan en las investigaciones cualitativas son las no probabilísticas, a consecuencia de ello el investigador es quien selecciona la muestra.

Población

Según Carrasco (2010) señala que es conjunto de todo el elemento (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial o lugar donde se desarrolla el trabajo de investigación (p. 236)

Se señala que la población lo constituye un conjunto de personas que mantengan caracteres iguales que fueron objeto de investigación.

En presente investigación la población es conformada por un conjunto de personas sean estos las personas discapacitadas, funcionarios públicos, abogados especialistas en derecho laboral que a su vez se constituyen con personas sin discapacidad.

Muestra

Es una parte o fragmento representativo de la población, sus características esenciales son objetivas y reflejo fiel de ella. (Carrasco, 2007, p.38)

La muestra 10 experimentados entre ellos funcionario de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia, abogados particulares especializados en derecho laboral y personas con discapacidad.

2.2.1. Escenario del Estudio

El escenario de estudio de la investigación, fue desarrollado de acuerdo al espacio físico donde será aplicada la entrevista, por lo que es necesario aclarar que las entrevistas serán realizadas a personas calificadas y el lugar de entrevista.

El escenario de estudio será en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el periodo 2017, en relación a la Ley General de Personas con Discapacidad en la integración laboral.

2.2.2. Caracterización de sujetos

Según Abanto nos indica que “ la caracterización de sujetos consiste en poder realizar la definición de quienes son los participantes de las descripciones, estilos, sucesos, conductas, patrones, etc.” (2014, p.66).

Los sujetos a entrevistar fueron abogados especializados en materia laboral, personas con discapacidad, personas sin discapacidad, trabajadores de la Corte Superior de Justicia Lima Norte, funcionarios públicos dichas personas nos ayudaron a dilucidar mejor la presente investigación desarrollada.

N	SUJETOS	PROFESION	PERFIL PROFESIONAL	CARGO	EXPERENCIA
1	DR. Montegui o Espinoza Luis Antonio	ABOGADO	Especialista en Derecho Laboral	Funcionario de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia	20 años

2	DR. Córdova Huayanay Edgard Rolando	ABOGADO	Especialista en Derecho Laboral	Funcionario de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia	15 años
3	DR. Julio Cesar Tacuri Yupari	ABOGADO	Especialista en Derecho Laboral	Litigante	17 años
4	DR. Jorge Espinoza Pupuche	ABOGADO	Especialista en Derecho Laboral	Litigante	10 años
5	DR. Rosa Echevarria Infantes	ABOGADO	Especialista en Derecho Laboral	Litigante	22 años
6	DR. Francis Sniker Vierbo Angeles	ABOGADO	Especialista en Derecho Laboral	Litigante	18 años

N	SUJETOS	RESOLUCION	DISCAPACIDAD
7	Gomes Cotrina Louis	N 0815-2001- SE-REG-CONADIS	De cuidado personal, locomoción, Destreza, situación (Diplejía espástica (G80.1))
8	Gonzales Prado Claudia Sofia	N 0867-2009- SE-REG-CONADIS	De cuidado personal, locomoción, Destreza, situación (Diplejía espástica (G80.1))

9	Santiago Tarazona Víctor Raúl	N 6784-2003- SE- REG-CONADIS	De locomoción, disposición corporal. (traumatismo de la medula espinal (T09.3))
10	Sancho Mejía Richard Percy	N 02763-2007- SE- REG-CONADIS	De locomoción, disposición corporal. (traumatismo de la medula espinal (T09.3))

2.2.3. Plan de Análisis o Trayectoria Metodológica

En la presente investigación se utilizó el método analítico para ello según Ruiz (2007) ello consiste en la desarticulación de un todo es decir se ira disgregando en sus elementos o parte para poder observar la naturaleza, causas y los efectos, el análisis es el examen y la observación de un hecho particular. (p. 13)

Hacemos referencia al plan de análisis como aquel procedimiento que se realizo a lo largo de la investigación debido a que nos permite extraer información que permitirán el análisis e interpretación siendo un mejor entendimiento para mi tema materia de investigación.

De igual forma se empleó el método deductivo según Garcés (2000) consiste en poder aplicar dichos conceptos teóricos quiere decir que la deducción abarca la teoría general para poder aclarar de forma particular los hechos. (p. 80).

2.3. Rigor Científico

Hace referencia a la obtención de información y dicha información sea autentica, ya que le daremos una valoración interpretativa y argumentativa.

La finalidad fue que dicho instrumento pueda lograr reflejar lo que con la categoría se pretenda medir. Según Cortes, 1997 nos dice que la validez se encuentra basada en

aquellas construcciones mentales que los participantes ofrecen al investigador en la investigación. (p. 78)

En el presente trabajo de investigación dicha validación se ha ejecutado por tres asesores, entregando la validación de mis instrumentos conformados la guía de entrevista y el análisis documental.

VALIDACION DE INSTRUMENTO		
GUIA DE ENTREVISTA		
DATOS GENERALES	CARGO	PORCENTAJE
Luca Aceto	Docente de Derecho UCV – Lima Norte	Aceptable 95
Castro Rodríguez, Lesly	Docente de Derecho UCV – Lima Norte	Aceptable 95
La Torre Guerrero Ángel Fernando	Docente de Derecho UCV – Lima Norte	Aceptable 95
PROMEDIO		95%

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizó las técnicas de recolección de datos, pues son la base para guiar a la comprobación de un problema.

Estas técnicas también son conocidas como herramientas metodológicas porque ayudan a la resolución un problema metodológico concreto, desaprobación o comprobación de una hipótesis.

El autor Hernández nos indica que “la recolección de datos es la forma apropiada de conducir una investigación es decir la mejor manera de llegar a la información es mediante el método científico de investigación”. (2010, p.409). Concordamos con el autor ya que realizar la recolección de datos es parte de suma importancia de una investigación.

Carrasco nos indica que la recolección de datos “son los instrumentos y técnicas para poder generar la recolección de datos, sin embargo, en el estudio solo consideraremos la observación, la entrevista, el cuestionario y las escalas” (2007, p.282).

Hernández, Fernández, Baptista sostienen:

[...] tanto para el estudio cuantitativo y cualitativo es fundamental la recolección de datos, aclarando que su finalidad no es medir variables tampoco dar resultados estadísticos. El enfoque cualitativo busca obtener datos que se transformen en información. (2007, p.408).

La recolección de datos es adecuada para definir y sustentar el proceso de la investigación.

Las técnicas a utilizar son:

1.A. Análisis de fuente Documental: Se realizó un análisis documental riguroso respecto a las resoluciones, disposiciones. Las subcategorías de la investigación es la bibliográfica basada en la consulta de libros, la archivística basada en documentos que se ubican en los archivos, como oficios, circulares, cartas, expediente, etc. y la hemerográfica basada en artículos o ensayos. (Behar, 2008, p.20,21).

Según Aranzamendi nos dice que “[...] la búsqueda bibliográfica es definida como aquel conjunto planificado y sistemático de actividades para poder conseguir información sobresaliente con el fin de obtener información integral materia de investigación”. (2010, p.203). El análisis documental es una técnica el cual consta en poder examinar de manera sistemática los contenidos documentales y adicional a ello los mensajes escritos verbales. El análisis documental es un conjunto de datos bibliográficos, temáticos cualquiera otra fuente de información documental que sirva al investigador para demostrar sus hipótesis y sustentar.

- 1. B. Guía de Entrevista:** Según Aranzamendi, indica que “esta técnica se caracteriza primordialmente porque se va dar un intercambio directo entre el sujeto que brindara la información y el investigador”. (2010, p.199). La entrevista es la conversación que se puede dar entre dos personas a más, en las que figuran dos personajes el entrevistador y los entrevistados o entrevistado. Tiene como objetivo fundamental obtener repuestas verbales de acuerdo a las preguntas planteadas sobre el tema a tratar.

Según Hernández (2014) nos dice que:

La entrevista cualitativa es flexible, abierta intima además es una reunión para intercambiar o conversar para el intercambio de información podría ser entre una pareja o un grupo de personas. Mediante este instrumento las preguntas y respuestas una comunicación conjunta respecto de un tema. (p.403)

Cabe resaltar que la entrevista se divide en abiertas, no estructurales, semiestructuradas o estructuradas en esta ultima el entrevistador se sujeta a la guía de preguntas específicas, las semiestructuradas se basa en la guía de entrevista pero además este puede introducir preguntas para obtener mayor información y las abiertas es una entrevista flexible porque a pesar de que el entrevistador tenga la guía puede manejar las preguntas. Es de suma importancia que el entrevistador genere un ambiente de confianza y cultive la empatía. El orden adecuado para la formulación de preguntas son preguntas fáciles y generales, preguntas complejas, preguntas sensibles y delicadas y por ultimo preguntas de cierre.

El entrevistador es un elemento fundamental ya que se considera la comunicación primaria que se elabora desde la realidad puesto que la entrevista es un instrumento eficaz.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento hace referencia al grado en que su aplicación fue repetida al mismo individuo u objeto que producen resultados iguales. La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas.

Validez

La validez se refiere al grado en que un instrumento, mide realmente la variable que pretende medir. La validez es una cuestión más compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica.

2.4 Análisis cualitativo de los datos

La recolección de datos resulta fundamental, con ello lo que se busca, en un estudio cualitativo, es obtener datos (que se convertirán en información) de personas, situaciones o procesos en profundidad, etc., siendo que los datos que interesan son, entre otros, conceptos, percepciones y pensamientos, manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual, grupal o colectiva. “Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento” (Del Pilar Baptista, Fernández y Hernández, 2016, p. 397).

El análisis es un proceso que concilia diversas perspectivas y sistemático, mas no rígido. Como cualquier tipo de análisis, el cualitativo es sumamente contextual y no es un análisis “paso a paso”, sino que consiste en estudiar cada dato en sí mismo y en relación con los demás (p. 418-419).

Esta parte de la investigación tiene el objetivo analizar las características de las personas que tienen contacto directo con el fenómeno que se pretende investigar en relación a su función laboral. En la presente investigación contamos con la colaboración de personal especializado en la rama de Derecho Laboral quienes contribuyeron significativamente con su experiencia en relación al tema de investigación.

La finalidad es que nos brinden un criterio concreto sobre La Ley General de persona con Discapacidad en la integración laboral.

Comprende aquellos sujetos y materiales que estos involucrados en la presente investigaciones cuales nos permitieron la recolección de datos. Cabe señalar que la presente investigación a fin de establecer datos que permitan llegar a su oportunidad a resultados confiables se utilizara entrevista a expertos de la materia sujeto a investigación como es la ley N° 29973 y su integración laboral de personas con discapacidad.

- a) **Personas discapacitadas:** aquella persona que tenga algún tipo de restricción para realizar cierta actividad
- b) **Personas no discapacitadas:** personas que no tienes ningún tipo de restricciones.

- c) **Abogado:** Es aquella persona que ejerce profesionalmente la defensa jurídica de una de las partes en el juicio, así como los procesos judiciales y administrativos ocasionados por ella. Además, asesora y da consejo en materias jurídicas.
- d) **Defensor Público:** Actúa bajo el servicio público gratuito que presta el Estado a través de la Defensoría del pueblo, asiste a aquellas personas que se encuentran en imposibilidad económica o social de proveer por sí misma la defensa de sus derechos y asume su representación.

Por otro lado, lo que se refiere al análisis cualitativo de datos, se extiende a un método que permite procesar los datos que se obtendrán en el desarrollo de la investigación, a fin de poder validar nuestros supuestos, para lo cual se deberá clasificar la información recolectada a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos elegidos, posteriormente, se procederá a verificar si la información, tanto en cantidad como en calidad, es la adecuada y necesaria para el logro de los objetivos planteados.

Luego, se procederá a ordenar y clasificar la información recolectada, haciendo uso de un criterio personal, que, para la investigación en cuestión, se tomará en cuenta y de forma prioritaria, los datos que se obtengan de la entrevista y del análisis documental.

Seguidamente, se procederá a reducir la información recolectada, seleccionando los datos que se requieran para alcanzar los objetivos generales y específicos de la investigación, y así poder organizarlos sistemáticamente y poder generar la síntesis de resultados, que implicará la formulación de conclusiones y recomendaciones finales.

Métodos de análisis de datos

Método Sistemático: Este método se empleará debido a que se analizarán las entrevistas que se realicen a las personas especialistas sobre el fenómeno que se pretende investigar, y los datos que se obtengan de los instrumentos empleados en el proceso darán como resultado diversas conclusiones y razonamientos de utilidad para el resultado final de la investigación.

Método Hermenéutico: Se empleará este método debido a que se tendrá que realizar una interpretación concreta a la manifestación de ideas que brinden los sujetos que serán entrevistados.

Unidad de Análisis: Categorización

Categorización

Podemos mencionar que las Categorías son las expresiones por medio del cual se busca brindar una conceptualización expresa a un término de forma concreta en relación a los objetivos a los que se quiere llegar en una investigación. Por ende, “se debe realizar la clasificación de los elementos que serán materia de Estudio” (Romero, 2005, p.1).

2.5 Aspectos éticos

La información obtenida como los datos genéricos del presente trabajo de investigación son auténticas ya que se encuentran sometidas a las normas de American Psychological Association (APA), método científico, normas reguladas por la Universidad Cesar Vallejo y derecho de autor le investigador por lo que todo el contenido en el presente trabajo de investigación proviene de fuentes confiables y tiene como soporte las reglas y el rigor de las exigencias de una investigación propias de las tesis.

III. DESCRIPCION DE RESULTADOS

3.1 Análisis e interpretación de las entrevistas

Los resultados son exteriorizados como el desenlace de la investigación realizada, es menester indicar que es el fruto de aquel proceso de investigación, logrando demostrar lo que se viene investigando en una determinada situación.

En el proceso cualitativo tanto la recolección como el análisis se generan prácticamente de forma simultánea, es menester indicar que al análisis de los datos consiste en que nosotros los investigadores recibimos datos que no se encuentran estructurados a los cuales nuestra persona de otorga una estructura.

Según el autor Hernández, S. (2014) nos indica lo siguiente:

Cuando después de examinar casos variados y ya no conseguimos información innovadora, el análisis concluye. Sin embargo, si se manifiestan inconsistencias o falta de claridad en la comprensión del problema planteado, se retorna al campo o contexto para recolectar mas datos. Simboliza el incremento del análisis cualitativo como un espiral, en el cual se cubren múltiples dimensiones o diferentes ángulos del mismo fenómeno de investigación. (p, 419)

La interpretación que se genero puede diferenciarse de las que podrían realizar otros investigadores, es decir cada investigador genera su interpretación acorde a su investigación y eso no quiere decir que una investigación sea mejor que otra, sino que cada persona cuenta con su propia perspectiva.

Objetivo General:

Determinar de que manera la Ley General de Persona con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.

De acuerdo a la pregunta numero 1.- **¿Conoce usted cuales son los lineamientos que respaldan la integración laboral?**, se ha obtenido el siguiente resultado.

a) Los entrevistados Sancho (2018), Santiago (2018), Gonzales (2018), Gómez (2018), Córdova (2018), Monteguizo (2018), Tacuri (2018) en base a su conocimiento indicaron que no conocen a fondo los lineamientos que respaldan la integración laboral.

Al respecto **Sancho (2018)**, señala que “no conoce a los lineamientos que respaldan la integración laboral ya que no se cuenta con información al respecto además menciona

que no existe la plenitud de una integración laboral de las personas con discapacidad”, **Santiago (2018)**, indica que “No, porque no existe un trabajo especializado para generar la integración laboral por parte del CONADIS o el Ministerio de Trabajo”.

Gonzales (2018), al respecto menciona que “no conoce los beneficios del CONADIS, pero tiene noción de los derechos laborales que respaldan la integración laboral”.

Gómez (2018), manifiesta que “No, conoce toda la única información que tiene es que el estado le brinda puntos extras al competir”.

Córdova (2018), manifiesta no porque:

[...] No, porque la información respecto a los beneficios y respaldos que la ley otorga a las personas con discapacidad no son promocionadas ni difundidas bajo ningún medio de comunicación, además las mismas personas que sufren algún tipo de discapacidad no se encuentran informados que existe un Ley que los respaldan y los protege frente a la sociedad, brindándoles igualdad laboral e integración en la sociedad sin embargo solo es una Ley transcrita en un papel.

Tacuri (2018), manifiesta que no conoce los lineamientos a profundidad, sin embargo, asegura que simple vista una persona se puede dar cuenta que la Ley General de persona con discapacidad no viene cumplimiento su fin es decir la integración laboral de personas con discapacidad aun es una problemática que el estado no resuelve.

Monteguizo (2018), manifiesta que:

No, del todo ya que dichos lineamientos que respaldan la integración laboral no son difundidos para el conocimiento de la sociedad sin embargo como profesional se tiene nociones para la no afectación del derecho al trabajo de estas personas, este grupo de la sociedad son las personas que se encuentran excluidas de la dinámica laboral justamente porque no conocen los lineamientos que la Ley General de Persona con Discapacidad les otorga.

b) El entrevistado **Vierbo (2018)**, señala que

Los lineamientos que respaldan la integración laboral de las personas con discapacidad son los 15 puntos extras que se le otorga en el concurso de trabajo, también el descuento que se le genera para la entrada a centros recreacionales y que el CONADIS se le brinda una resolución que indica su grado de discapacidad que es un requisito indispensable para que puedan ingresar a una plaza laboral.

Echevarría (2018), manifiesta que:

Los lineamientos o beneficios que respaldan la integración laboral, son varios y dependen del tipo de discapacidad de cada persona sin embargo de manera general menciono que tiene conocimiento que la Ley obliga a las empresas públicas y privadas a cumplir con un porcentaje requerido, además de los puntos extras que se le brinda en una convocatoria, también para las personas que tienen discapacidad Servera cuentan con el beneficio que no le cobran el pasaje, además el CONADIS les otorga un carnet que los identifica.

Espinoza (2018), manifiesta que solo conoce a grandes rasgos los lineamientos que respaldan la integración laboral, pero que aún no se respeta el derecho al trabajo e igualdad de este grupo que aún se encuentra excluido de la dinámica laboral.

En consecuencia, respecto a la primera pregunta se puede señalar que de los 10 entrevistados, 7 coinciden que no conocen los lineamientos que respaldan la integración laboral, porque no existen la promoción de la Ley General de persona con discapacidad además que no cumple lo establecido en el marco legal para la integración a la dinámica laboral de las personas con discapacidad, algunas de estas personas cuentan con algún tipo de discapacidad y sin embargo no tienen conocimiento de los alcances de la Ley, no existe voluntad del estado para poder mejorar las condiciones laborales de las personas con capacidades diferentes. Entre tanto 3 entrevistados indicaron conocer a grandes rasgos los lineamientos tales como el puntaje extra en el concurso a las plazas laborales, resoluciones emitidas por el CONADIS, descuentos a parques recreacionales y que se les otorga un carnet que los identifica sin embargo existe una similitud ya que solo conocen los lineamientos a grandes rasgos.

De acuerdo a la pregunta numero 2.- **¿Cómo considera usted que se produce la integración laboral en las personas discapacitadas?**, se ha obtenido el siguiente resultado.

- a) Los entrevistados Sancho (2018), Córdova (2018), Gonzales (2018), Montequizo (2018), Gómez (2018), Tacuri (2018), Espinoza (2018), Echevarría (2018), Vierbo (2018), Santiago (2018), **consideran que no se está produciendo la integración laboral en las personas discapacitadas.**

Al respecto **Sancho (2018)**, señala que la integración laboral de las personas discapacitadas se produce generando la apertura de plazas laborales tanto en el sector

publico y privado sin embargo ello no se genera y se deja en estado de abandono a dichas personas.

Gonzales (2018), manifiesta que la integración laboral no se produce, pero se realizaría a base de buen trato, de la inclusión, promoción del empleo generar plazas laborales para discapacitados.

Gómez (2018), manifiesta que “siendo evaluados de acuerdo a su capacidad y no en base a la discapacidad que poseen”.

Monteguizo (2018), indica que en primera instancia no se produce la integración laboral de personas con discapacidad actualmente en nuestro país sea en los sectores privados o públicos sin embargo considera que se produce mediante la apertura de plazas laborales en menester indicar que ello no sucede.

Tacuri (2018), manifiesta que no existe actualmente la integración laboral de las personas con discapacidad ya que aun se encuentran excluidos del ámbito laboral sin embargo considera que esto sería posible si cumple la Ley General de Personas con discapacidad en todos los aspectos regulados por este.

Espinoza (2018), señala que la integración laboral se produce mediante la mejora de la regulación de los derechos de las personas con discapacidad además que se genere la promoción y acceso a plazas laborales y fundamentalmente teniendo como objetivo el cumplimiento del derecho que le asiste el derecho laboral y la igualdad.

Echevarría (2018), considera que la integración laboral se produce mediante lineamientos o proyectos que realicen el Ministerio Publico y el CONADIS, pese a que es un grupo vulnerable en la sociedad no genera la integración laboral ya que el porcentaje que estable el marco legal no se cumple sean microempresas, pequeñas o grandes empresas.

Vierbo (2018), manifestó que la integración laboral se produce mediante la mejora de infraestructura arquitectónica, generando el cumplimiento de los porcentajes, brindando

mayores alcances a las personas que sufren discapacidad respecto a los derechos y beneficios que los asisten, generar la inclusión a programación de capacitación para poder desarrollarse laboralmente.

Santiago (2018), indico que la integración laboral para las personas que como el sufren algún tipo de discapacidad no esta dada ya que aún siguen siendo el grupo de personas a quienes se le vulnera el derecho al trabajo. Manifiesta de igual que forma que la integración laboral se produce iniciando capacitaciones sobre oficios en diferentes ámbitos.

Córdova (2018), indico que la integración se produce cuando no exista discriminación y se eliminen las barreras arquitectónicas, sociales, económicas y demás que se presenten en el proceso de cumplimiento del marco legal.

En consecuencia, respecto a la segunda pregunta realizada a los 10 entrevistados coinciden que no se produce la integración laboral además consideran que se realizaría rompiendo las barreras que limitan el cumplimiento de la Ley General de persona con Discapacidad sean estas arquitectónicas, falta de información, incumplimiento de funciones, cumpliendo lineamientos o proyectos, falta de compromiso del estado y dejar de lado la discriminación.

De acuerdo a la pregunta numero 3.- **¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene La Ley General de personas con discapacidad para la integración laboral?**, se ha obtenido el siguiente resultado.

- a) Los entrevistados Sancho (2018), Córdova (2018), Gonzales (2018), Monteguizo (2018), Gómez (2018), Tacuri (2018), Espinoza (2018), Echevarría (2018), Vierbo (2018), Santiago (2018), **consideran que no se esta aplicando el procedimiento que contiene La Ley General de personas con discapacidad**

Gonzales (2018), manifiesta que no se esta aplicando ya que no se cumple La Ley N° 29973, por motivos de despidos despectivos, la existencia de contratos cortos, discriminación, no existe fiscalización y tampoco se genera el cumplimiento de la cuota obligatoria.

Tacuri (2018), señala que los procedimientos que contiene el marco legal de las personas con discapacidad no se vienen realizando es decir aun no existen estudios que acrediten que la Ley ayudo a mejorar la tasa de desempleo de los discapacitados no se genera la fiscalización para lograr su objetivo.

Santiago (2018), manifiesta que desconoce la forma en la que se esta aplicando las regulaciones dadas por la ley ya que no existen informes o anuncios que generen información indicando el cumplimiento de estas.

Córdova (2018), señala que los procedimientos a realizan se encuentran plasmados en la ley sin embargo la entidad encargada en poder generar el cumplimiento no lo viene realizando, el CONADIS no cumple lo establecido es por ello que se requiere que trabaje conjuntamente con otras entidades que se encarguen de la promoción, fiscalización, emitir sanciones solo de esta forma la ley podrá cumplir el objetivo por el cual fue creado.

Vierbo (2018), manifiesta que el procedimiento que contiene la Ley General de Persona con discapacidad no se viene realizando ya que no se cuentan con proyectos establecidos para la mejorar y lograr la integración laboral. Además, indica que el CONADIS no brinda informes desde su creación para poner en conocimientos lo logrado en beneficio de los discapacitados hasta la actualidad.

Monteguizo (2018), señala que la aplicación de los procedimientos no se viene realizando es por ello que no se genera la integración laboral de las personas con discapacidad.

Echevarría (2018), manifiesta que no existe integración laboral de las personas con discapacidad ya que no existe aplicación de tales lineamientos, si bien es cierto en ciertas entidades se trata de generar el cumplimiento, pero una prueba clara que no existe la inclusión es que no existen trabajadores con discapacidad que obtengan un contrato laboral a largo plazo.

- b) Espinoza (2018), manifiesta que actualmente se genera la aplicación parcial del procedimiento que establece el marco legal tales como el descuento de la entrada a los centros recreativos o deportivos, la adhesión de los 15 puntos extras en las convocatorias. Sin embargo, menciona que aún estamos en miras de desarrollo.
- c) Sancho (2018), indica que no tiene conocimiento de los procedimientos establecidos en el marco legal.

Gómez (2018), indico que no conoce realmente de qué manera se genera la aplicación de los procedimientos es decir no se viene cumplimiento dichos procedimientos es por ello que la tasa de desempleo de estas va en aumento en vez de generar la reducción.

Objetivo Especifico 1:

Describir cuales son los alcances laborales de la Ley General de Personas con Discapacidad.

De acuerdo a la pregunta numero 4.- **¿considera usted que los aportes que ofrece la Ley General de personas con discapacidad han colmado las expectativas?**, se ha obtenido el siguiente resultado.

- a) Los entrevistados Gonzales (2018), Gómez (2018), Espinoza (2018), Echevarría (2018), Tacuri (2018), consideran que los aportes que ofrece la Ley General de Personas con discapacidad no han colmado las expectativas.

Según Gonzales (2018), manifiesta que “no ha colmado las expectativas, ya que es su caso en particular no hay equidad de sueldo además menciona que cumple con el mismo trabajo que sus compañeras y se vulnera su derecho a la igualdad y trabajo.

Según Gómez (2018), señala que “no ha colmado las expectativas ya que no todos los cumplen además que no existe fiscalización.

Espinoza (2018), manifiesta que “No ha colmado las exceptivas ya que aun existen gran numero de personas discapacidades sin ocupar ninguna plaza laboral, desde su creación

se pensó en mejorar la calidad de vida brindándoles lineamientos que los favorezcan sin embargo ello no se viene dando de esa forma.

Echevarría (2018), manifiesta que “No, hay una correcta aplicación de su marco legal es por ello que las expectativas de cumplimiento aun son altas, el CONADIS cumple un papel importante para el mejoramiento de la situación laboral de las personas con discapacidad”.

Sancho (2018), considera que los aportes ofrecidos de la Ley “no han colmado las expectativas porque las regulaciones dadas por la ley no se cumplen hasta el momento y nuestro derecho al trabajo sigue siendo vulnerado”.

Tacuri (2018), al respecto dice:

“La Ley General de personas con discapacidad y sus aportes otorgados en pro al mejoramiento del derecho laboral de la sociedad mas vulnerable no ha colmado las exceptivas que como principal función del CONADIS es la promoción de apertura de plazas laborales que actualmente no se viene dando en ningún sector”.

- b) El entrevistado Santiago (2018), señala que “no conoce sobre los aportes sin embargo manifiesta que las expectativas de mejorar la situación de empleo de las personas con discapacidad aún siguen siendo una problemática que auge actualmente en el Perú”.
- c) Vierbo (2018), manifiesta que “los aportes otorgados han colmado en parte las exceptivas ya que existe un reglamento que sustenta los beneficios y lineamientos para las diversas situaciones que los discapacitados pasan en el ámbito laboral sin embargo las vallas son altas para reducir la tasa de desempleo”.

Monte guizo, manifestó que “se ha tratado cubrir las exceptivas sin embargo aún falta mucho por realizar, más proyectos, más planes, más lineamientos que pueda concretar la integración laboral de las personas con discapacidad”.

- d) Córdova (2018), señala que “si ha colmado las exceptivas ya que se ha logrado la regulación mediante un marco legal ahora solo queda aplicarlo y generar el cumplimiento obligatorio de cada una de las regulaciones dadas por estas en el amparo del derecho laboral de la persona con discapacidad”.

En consecuencia respecto a la cuarta pregunta se ha podido señalar que de los 10 entrevistados, 5 coinciden que los aportes que ofrece la Ley General de personas con discapacidad no han colmado las expectativas porque el CONADIS como institución principal no viene realizando sus funciones, no se cumple lo establecido por la Ley además aun existen gran numero de personas con discapacidad que se encuentra desempleada y desinformada respecto a los beneficios y márgenes que la ley le otorga, la falta de fiscalización y las desigualdades sean en cargos, funciones e incluso sueldos aun se ven afectados; 1 entrevistado señala no conoce sobre los aportes sin embargo manifiesta que las expectativas de mejorar la situación de empleo de las personas con discapacidad aún siguen siendo una problemática que auge actualmente en el Perú; 2 entrevistados manifiestan que las expectativas se han colmado de forma parcial porque existe una ley que regula las dificultades de estas y trata de regularlas sin embargo ambos consideran que deben generarse proyectos que ayuden a reducir la tasa de desempleo de las personas con discapacidad, 2 entrevistados indican que los aportes que ofrece La Ley General de persona con discapacidad si han colmado las expectativas porque el derecho laboral e igualdad se encuentra resguardados mediante su marco legal y manifiestan que las entidades correspondientes inicien sus proyectos para lograr su fin.

De acuerdo a la pregunta numero 5.- **¿Los regímenes laborales han servido para generar la integración laboral?**, se ha obtenido el siguiente resultado.

- a) Los entrevistados Sancho (2018), Córdova (2018), Gonzales (2018), Monteguizo (2018), Gómez (2018), Tacuri (2018), Espinoza (2018), Echevarría (2018), Vierbo (2018), Santiago (2018), **consideran que los regímenes laborales no han servido para generar la integración laboral**

Según Gonzales (2018), manifiesta que “No, porque no se cumple las leyes y normas que nos respaldan, aun existe gente desempleada discapacitada y no hay trabajo para nosotros los discapacitados”.

Según Gómez (2018), señala que “los regímenes laborales no son lo suficiente para generar la integración laboral”.

Espinoza (2018), manifiesta que “sin bien es cierto existe regímenes laborales que protegen a los trabajadores que viene a ser la parte más vulnerable sin embargo existe un grupo de personas que cuentan con leyes especiales como lo son las personas con discapacidad, pero a pesar de ello dichos regímenes no han servido para generar la integración laboral”.

Echevarría (2018), manifiesta que “No, los regímenes laborales no han servido para generar la integración laboral debido a que se necesita la acción conjunta de las instituciones como el Ministerio de Trabajo, Sunafil, los programas de inclusión y los demás creados que persigan el mismo fin”.

Tacuri (2018), al respecto dice:

“Existe infinidad de regímenes laborales que se crean con un solo fin de proteger a los trabajadores mediante el cual se les otorga derechos y obligaciones, al igual que las personas con discapacidad, sin embargo, estos lineamientos no han logrado la integración laboral de las personas con discapacidad a la dinámica laboral por indistintos factores”.

El entrevistado Santiago (2018), señala que “no conoce los regímenes laborales que lo protegen frente a situación de desventaja además menciona que la integración laboral solo se lograra si todos toman conciencia que las personas con el pueden tienen la capacidad de poder cumplir labores como cualquier persona”.

Vierbo (2018), manifiesta que “aproximadamente existe más de 40 regímenes laborales, contamos con leyes específicas tanto para el sector público como privado, para diferentes grupos ocupacionales en especial los márgenes de ley de las personas con discapacidad, pero a pesar esto no es suficiente ya que no ha obtenido hasta el momento la integración laboral”.

Monteguizo, manifestó que “los regímenes laborales no han servido para lograr la integración laboral a pesar que existen beneficios especiales por encima de lo asignado

en el sector público como privado, en su mayoría de veces nos chocamos con políticas que tienen el objetivo de fomentar el empleo de acuerdo a ley y adecuado sin embargo terminan disminuyendo o eliminando los derechos laborales”.

Córdova (2018), señala que:

claramente la respuesta es no, uno se los factores son contratos de corta duración mediante el cual no les brinda estabilidad laboral es decir los limita a los trabajadores con contratos de corta duración a ocupar cargos de empleados permanentes al permanecer esta problemática nunca se logrará la integración laboral porque es una barrera evidente que se maneja tanto en el sector público como privado.

Sancho (2018), manifiesta que “aún no podemos hablar de la integración laboral ya que no está dada, aun existiendo normas que las respalden persiste un conflicto de interés que afecta a miles de discapacitados”.

En consecuencia, respecto a la quinta pregunta se ha podido demostrar que de los 10 entrevistados, 10 coinciden que los regímenes laborales no han servido para generar la integración laboral, porque actualmente no se cumplen las leyes o normas que los respaldan, que a pesar de contar con una ley especial esta no es suficiente para respaldar la integración laboral, además no existe un trabajo en conjunto como el Ministerio de Trabajo, Sunafil, CONADIS o programas de inclusión social, manifiestan de igual forma que contamos con infinidad de regímenes laborales que no se encuentran bien direccionados ya que generan la disminución o eliminado los derechos laborales en ultima instancia el factor más relevante son las asignado de contratos a corto plazo que no permiten la incorporación de las personas con capacidades diferentes un gran problema que auge actualmente en el Perú y requiere ser erradicado para poder vivir en un estado de igual y democracia.

De acuerdo a la pregunta numero 3.- **¿Cuáles considera usted que son los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad?**, se ha obtenido el siguiente resultado.

- a) Los entrevistados Gonzales (2018), Gómez (2018), Tacuri (2018), Echevarría (2018), Vierbo (2018), Santiago (2018), consideran que los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad son variados y de acuerdo a la estructura de cada entidad.

Gonzales (2018), manifiesta que “el rendimiento laboral es el mismo que una persona que no tiene discapacidad, el sueldo debería ser equitativo además de la igualdad de horas laborales.

Tacuri (2018), señala que los márgenes de rendimiento de las personas con discapacidad que cuentan con un trabajo tienen un rendimiento adecuado, los márgenes de rendimiento serían más factibles si se les ofrece incentivos sea salariales adecuados, además crear el sentimiento de utilidad a las personas con discapacidad.

Echevarría (2018), considera que los márgenes de rendimiento laboral son igual que cualquier ser humano que realice una actividad indistintamente de las diferencias físicas o mentales, además manifestó no se ha demostrado que contratar con personas con discapacidad genera que la economía de la entidad o empresa baje”.

Santiago (2018), señala que los resultados que se obtienen del trabajo son los esperados por el empleador o incluso mejores ya que son generados con dedicación y las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad realizan sus labores con mayor compromiso causando la competitividad entre los demás trabajadores.

Gómez (2018), menciona que los márgenes de rendimiento es la buena efectividad gran parte de ello se debe a su integración rápida y enriquecedora, fuera de ello el rendimiento adecuado que tienen las personas con discapacidad en razón a su trabajo se debe una serie de valores como el esfuerzo o la plena disposición.

Vierbo (2018), manifiesta que los márgenes de rendimiento serían los mismos o incluso mejores ya que estas personas con discapacidad tienen compromiso al realizar su trabajo además mediante dichas contrataciones se genera la promoción del trabajo en equipo.

Sancho (2018), indica que, los márgenes de rendimiento al contratar son los mismos a una persona con discapacidad son mismos resultados y incluso mejores porque se realiza con mayor dedicación.

- b) Córdova (2018), considera que la contratación de personas con discapacidad no solo se mide en los márgenes de rendimiento sino además de los beneficios que se obtienen al contratar a este grupo de personas tales como mejorar el clima laboral, tener una imagen empresarial de inclusión laboral, ventajas fiscales y los demás regulados.
- c) Monteguizo (2018), no opina al respecto, pero si menciona que el rendimiento va a verse reflejado si el discapacitado cuenta con un trabajo adecuado quiere decir que se le brinde las facilidades laborales e arquitectónicas, sociales para poder desarrollarse de forma efectiva de esta generara un rendimiento adecuado y económico para la empresa
- d) Espinoza (2018), manifiesta que los márgenes de rendimiento se dan a notar de acuerdo a los resultados del trabajo asignado, además indica que los rendimientos serán los esperados si se le otorga las facilidades correspondientes y no se pone mas barreras que limiten a las personas a poder demostrar su capacidad.

En consecuencia, en cuanto a la sexta pregunta se ha podido señalar que de los 10 entrevistados, 7 consideran que márgenes de rendimiento son el mismo que de cualquier ser humano indistintamente de los caracteres físicos o mentales, para mejorar el rendimiento requieren un sueldo equitativo, el resultado de la contratación de personas con discapacidad es la eficacia en los resultados obtenidos además porque cuenta con disposición de realizar las labores encomendadas y uno de los beneficios es que generan el trabajo en equipo; 1 de los entrevistados manifiesta que no solo se mide los márgenes de rendimiento sino lo beneficioso que resulta contratar a las personas con discapacidad tales como un buen clima laboral, imagen empresarial de inclusión laboral y los demás regulados en la ley; 1 de los entrevistados manifiestan que existe diferencias de rendimientos ya que muchas veces no son los esperados y hacen hincapié a las facilidades que se le otorga para poder rendir de manera eficaz; 1 de los entrevistados no opina al respecto.

Objetivo Especifico 2:

Expresar de que manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.

De acuerdo a la pregunta numero 7.- **¿Cuáles son las barreras que intervienen para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad?**, se ha obtenido el siguiente resultado.

ha obtenido el siguiente resultado.

- a) Los entrevistados Sancho (2018), Córdova (2018), Gonzales (2018), Monteguizo (2018), Gómez (2018), Tacuri (2018), Espinoza (2018), Echevarría (2018), Vierbo (2018), Santiago (2018), **manifiestan que existen infinidades de barreras que interviene para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad.**

Gonzales (2018), manifiesta que una de “las barreras son las limitaciones de función a un puesto de trabajo por falta de capacitaciones, falta de infraestructura además que no hay convocatorias laborales”.

Gómez (2018), indica que “las barreras son la falta de infraestructura, discriminación e ignorancia”.

Tacuri (2018), señala que “las barreras que afectan al acceso de un trabajo de las personas con discapacidad son los estereotipos ya que muchas veces los seres humanos estereotipan a aquellos que cuentan con algún tipo de discapacidad ya que asumen que no cuentan con capacidad para desarrollarse en un trabajo básicamente por su aspecto físico”.

Espinoza (2018), manifiesta que actualmente “las barreras que se evidencias son las arquitectónicas ya que no ayuda al desplazamiento para los que sufren discapacidad motriz otras de las barreras son el perjuicio y discriminación ya que la sociedad tiene el concepto de discapacidad como una tragedia”.

Santiago (2018), manifiesta que:

Las barreras que sufre todos los días son las arquitectónicas ya que los lugares donde recorre no se encuentran adecuadas para su libre desplazamiento y además es un trajín viajar en los micro por que no cuentan con las rampas para poder ingresar. Esto afecta para poder ingresar a un puesto de trabajo ya que aun que haya logrado ingresado a plaza laboral el inconveniente de desplazarse se mantendrá sin ninguna solución.

Córdova (2018), señala que:

La barrera mas dura que tienen que atravesar las personas con discapacidad son las barreras políticas ya que no existe concientización a no generar el cumplimiento de las leyes y lineamientos existentes que muchas exigen que las actividades y programas puedan de fácil acceso para las personas con discapacidad. Es decir, si rompemos dicha barrera no existirá inconveniente alguno para acceder a una plaza laboral.

Sancho (2018), manifestó que:

Las barreras sociales influyen en gran medida para el acceso de las personas con discapacidad a la dinámica laboral porque hace referencia a las condiciones en que las personas se desarrollaron a lo largo de su vida, pero estas están acompañadas con los determinantes sociales de la salud ya se sumergen a disminuir el funcionamiento de las personas con discapacidad. Las barreras de transporte, arquitectónicas, discriminación e ignorancia.

Vierbo (2018), manifiesta que “al momento de generar el acceso a una plaza laboral a una persona con discapacidad se cuenta con la barrera mas evidente que la arquitectónica, discriminación por partes de los que los rodean y esto los limita a la participación activa frente a los demás, barreras sociales e transporte”.

Monteguizo (2018), señala que:

Las barreras evidentes son las sociales debido a la discriminación que se sufre a no contar con una apariencia común en los demás, el trato diferente que se realiza pensando de manera inequívoca sobre la capacidad que cuentan cada uno de ellos, se lograra erradicar las barreras políticas cuando se cumplan los regímenes laborales e especiales que respaldan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Echevarría (2018), manifiesta que “existen múltiples barreras tanto antes del ingreso a un puesto laboral como cuando ya la persona logro ingresar estas son las de infraestructura, falta de orientación de sus derechos y beneficios, el transporte es uno de principales inconvenientes y sobre todo las barreras sociales”.

Es menester indicar que de acuerdo a la pregunta 7 se ha podido verificar de acuerdo a los entrevistados, los 10 manifiestan distintas barreras que se presentan en el acceso de un puesto de trabajo tales como barreras sociales, discriminación, falta de infraestructura, transporte, ignorancia, falta de capacitaciones. Manifiesta que existen variedades de barreras tanto en el proceso de selección en un puesto laboral como cuando ya se ingreso es menester indicar que la barrera política es la mas grande a vencer y poder contar con integración laboral de personas con capacidades diferentes.

De acuerdo a la pregunta numero 8.- **¿De qué manera se integraría a las personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte en el año 2017?**, se ha obtenido el siguiente resultado.

- a) Los entrevistados Sancho (2018), Córdova (2018), Gonzales (2018), Monteguizo (2018), Gómez (2018), Tacuri (2018), Espinoza (2018), Echevarría (2018), Vierbo (2018), Santiago (2018), **dan sus puntos de vista de acuerdo a su experiencia y nos mencionan como se integraría a las personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.**

Según Gonzales (2018), manifiesta que “se generaría la integración laboral en la Corte Superior de justicia mediante convocatorias, preparación para realizar tareas judiciales, preparación para poder ejercer funciones de oficina”.

Según Gómez (2018), señala que “ello se lograría teniendo las competencias correspondientes al puesto de trabajo”.

Echevarría (2018), manifiesta que “la integración se lograría generando charlas informativas respecto a loa lineamianetos que se encuentran resguardados en la ley, los cumplimientos de cuotas obligatorias, dando a conocer los beneficios que son otorgado por la ley seas reducción de impuestos e evitando las imposición de una multa que se convierta en infracciones.

- b) Tacuri (2018), al respecto dice se generaría la integración laboral de personas con discapacidad mediante la obligación que en cada concurso publico para cualquier cargo sea administrativo u otro se observe el ingreso de una persona con discapacidad de esta

forma estaríamos derivando una obligación al área encargada del proceso de ingreso y selección a una plaza laboral.

- c) El entrevistado Santiago (2018), señala que “la integración laboral en una entidad pública como la Corte Superior de Justicia Lima Norte o empresa privada se lograría si se rompieran todo tipo de barreras ya que ambas se derivan de otras, pero las mas importante la barrera social”.
- d) Vierbo (2018), manifiesta que “uno de los factores determinantes para que no se genere la integración laboral es porque no existen fiscalizaciones para poder corroborar el cumplimiento del 5% para el sector publico esto ayudaría y confortaría la inclusión de personas con discapacidad”.

Monteguizo, manifestó que “se debería emplear proyectos de concientización para el cumplimiento de su marco legal además que en los concursos públicos se otorgue el 15% sobre el puntaje obtenido al final de la etapa de evaluación”.

Córdova (2018), señala que siendo el caso se garantice que la plaza dejada por una persona con discapacidad por motivos de despido justificado, renuncia, jubilación, etc. esta sea ocupada por otra persona con discapacidad claro esta que se debe generar previo concurso público, de esta manera ayudaría a cumplir con la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte”.

Sancho (2018), manifiesta que:

La integración laboral en una entidad publica como esta se generaría que antes de cada concurso público se realice la verificación previa respecto a si se cuenta con el 5% de trabajadores con discapacidad, además que garantice una plaza laboral dejada por una persona discapacitada será cubierto por otra de la misma condición, las reubicaciones de puesto para un mejor desarrollo laboral de este, etc.

Espinoza (2018), manifiesta que “la única forma de generar la integración laboras el generando el cumplimiento de la cuota obligatoria es decir cumplir con la contratación laboral del 5% en el sector público.

Finalmente, respecto a la octava pregunta se ha podido señalar que de los 10 entrevistados, 3 coinciden que generaría la integración mediante capacitaciones para poder realizar funciones de oficina, además que las personas con discapacidad cuenten con las competencias de acuerdo al puesto de trabajo y que se puedan dar a conocer los beneficios otorgados por la Ley, 1 entrevistado manifiesta que la integración laboral se realizaría mediante la obligación de ingreso a personas con discapacidad ya que en cada convocatoria debería ingresar una persona discapacitada. 1 entrevistado manifiesta que la integración laboral se generaría solo si se rompen las barreras, pero primordialmente la barrera social, 5 entrevistados manifiestan que la integración se lograría si se cumpliera la parte administrativa es decir, se generen las fiscalizaciones correspondientes, empleando proyectos de concientización, otorgar el puntaje extra por ser persona con discapacidad, la reubicación a otra área laboral si amerita y el cumplimiento de la cuota obligatoria correspondiente.

De acuerdo a la pregunta numero 9.- **¿De qué manera influye la Ley General de personas con discapacidad en la integración laboral?**, se ha obtenido el siguiente resultado.

- a) Los entrevistados Sancho (2018), Córdova (2018), Gonzales (2018), Monteguizo (2018), Gómez (2018), Tacuri (2018), Espinoza (2018), Echevarría (2018), Vierbo (2018), Santiago (2018), **dan sus puntos de vista de acuerdo a su experiencia y nos mencionan como se integraría a las personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.**

Según Gonzales (2018), manifiesta que “influye de manera negativa porque no se viene cumpliendo lo que establece la ley, nos encontramos en estado de desventaja porque no hay quien nos respalde”.

Echevarría (2018), manifiesta que “que influye de manera negativa ya que como es evidente no tenemos personas con discapacidad trabajando eso quiere decir que las entidades correspondientes no vienen realizando su trabajo y el resultado de ello es que no se genere la integración laboral de una parte de la sociedad más vulnerada”.

Espinoza (2018), manifiesta que “si bien es cierto la Ley se encuentra dada sin embargo no ha favorecido en resguardar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad

uno de los factores más evidentes es el incumplimiento de los porcentajes dados de forma obligatoria desde el 2012 sin embargo se genera caso omiso”.

Córdova (2018), señala que:

Ley General de Persona con discapacidad no ha favorecido mucho ya que nos podemos dar cuenta que las personas con discapacidad aun se encuentran en una situación de vulnerabilidad dicho ello este ser humano necesita satisfacer necesidades propias para su desarrollo y crecimiento, al encontrar un trabajo este podrá valerse por sí mismo y será dueño de su propio destino.

Tacuri (2018), al respecto manifiesta que “la normatividad dada para las personas con discapacidad influye de manera negativa es decir el acceso a un empleo lograra conseguir el empoderamiento de las personas con discapacidad combatiendo la barrera mas predominante que es la discriminación”.

Vierbo (2018), manifiesta que “el marco de regulación influye de forma negativa ya que uno de los factores determinantes para que no se genere la integración laboral es porque no existen fiscalizaciones para poder corroborar el cumplimiento del 5% para el sector público esto ayudaría y confortaría la inclusión de personas con discapacidad”.

Santiago (2018), señala que “la ley para las personas que sufren discapacidad como el, no cuentan con los respaldos que esta regula sus derechos se encuentran vulnerados de forma evidente y no existen planes de gobierno para cambiar esta problemática es decir la Ley influye negativamente porque no produce un avance de inclusión social”.

- b) Según Gómez (2018), no opina al respecto, pero menciona que la influencia será de acuerdo a como la cumplan.
- c) Monteguizo, manifestó que “la Ley influye de manera positiva ya que mediante esta se genera la regulación de los lineamientos a cumplir dentro de nuestra sociedad falta compromiso por parte de las entidades encargadas fiscalizar, sancionar y respaldar el derecho al trabajo de cada uno de los discapacitados”.

Sancho (2018), manifiesta que:

La Ley influye de manera positiva ya que existe un conjunto de medidas que benefician a aquellas empresas que promocionan la contratación de las personas con discapacidad ya que estos significan para generar la contratación y que se incluyan en la dinámica laboral, además es un gran avance la este grupo de personas que existan regímenes especiales que respalden su derecho.

Finalmente, respecto a la octava pregunta se ha podido señalar que de los 10 entrevistados, 7 coinciden que La Ley General de persona con discapacidad influye de manera negativa porque no se cumplen los lineamientos que respaldan al derecho laboral, no existe acceso laboral para las personas con discapacidad, no se protege el derecho al trabajo, los porcentajes no se encuentran siendo fiscalizados y existen planes de gobierno para erradicar esta problemática; 2 entrevistados manifiesta que La Ley General de persona con discapacidad influye de manera positiva ya que existen regímenes laborales además se le brinda la posibilidad a las empresas a reducir sus impuestos tributarios, la única manera de poder lograr la integración laboral es mediante la concientización de la sociedad, dicho ello poco a poco se está logrando dicha integración,. 1 entrevistado no opina.

3.2. Análisis de documentos

Objetivo general:

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.

Se analizo un Artículo emitido por la Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos de la PUCP, denominado comentario al reglamento de la Ley General de la persona con discapacidad en materia laboral, además se puede apreciar en la página (idehpucp.pucp.edu.pe), cuyo contenido fue idóneo para su análisis por cuanto guarda relación con el presente objetivo del trabajo de investigación, es así que, en relación a ello, Galicia (2017), menciona que

El Reglamento de la LGPCD ha regulado materias específicas y necesarias para la correcta aplicación de la LGPCD. Sin embargo, presenta ciertas omisiones que no contribuyen con la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad e, inclusive, perjudican a

las empresas mismas. Algunas podrán ser corregidas por el Ministerio de Trabajo, pero otras requerirán de criterios de interpretación y de políticas pública adecuadas para poder corregir los problemas. (p.7).

Al respecto debo señalar que nuestro país cuenta con regímenes laborales y especiales para las personas con discapacidad mediante el cual se han fijado lineamientos que respaldan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin embargo, como es bien sabido no solo basta con fijar o establecer estrategias o alternativas de solución para hacer viable nuestra política. Por cuanto también se requiere de ponerlas en práctica, es decir ejecutar a través de un plan de acción que permita lograr los objetivos trazados, a cargo de una buena organización, gestión y administración.

Comparto la idea que presenta el alumno Saulo Galicia, por cuanto existen vacíos que no contribuyen a la integración plena de las personas con discapacidad es decir contiene aspectos negativos que requieren ser corregidos mediante criterios de interpretación o generando políticas públicas adecuadas para poder extinguir los problemas que surgen en este contexto. Además, dicha incidencia negativa es dada por la existencia de una mala administración, falta de presupuesto, que las entidades públicas cuentan con una infraestructura deficiente, a ello se le suma la falta de cumplimiento de las laborales otorgadas por la Ley al CONADIS. Incluso existen maneras para que las empresas puedan evitar las sanciones

Se afirma que la dicha regulación para personas con discapacidad aun cuenta con deficiencias ya que no se genera las fiscalizaciones, no se imponen las infracciones reguladas, no se genera el acceso a plazas laborales a las personas con discapacidad sin el cumplimiento de estos márgenes regulados seguiremos en la negatividad del cumplimiento de la integración laboral. Actualmente no contamos con ofertas laborales es por ello que se requiere que se realicen estrategias a fin de poder relacionar la demanda y la oferta laboral algo indispensable para poder asegurar el cumplimiento de la cuota obligatoria.

Objetivo Especifico Nro. 1:

Describir cuales son los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad.

Se analizó un boletín emitido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, denominado Beneficios de las Personas con Discapacidad inscritas en el Registro Nacional del CONADIS, cuyo contenido fue idóneo para su análisis ya que guarda relación con el presente objetivo.

[...] los beneficios otorgados por la Ley General de Personas con Discapacidad son los estacionamiento accesible, accesibilidad en el transporte público terrestre, descuento en el ingreso a actividades deportivas, culturales y recreativas, medidas de fomento y empleo, educación superior, bonificación en los concursos públicos de méritos, promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios, pensiones no contributivas por discapacidad severa, acceso a programas sociales y certificación de la discapacidad.

La normatividad establece diversos beneficios para las personas con capacidades alguna han sido mencionadas en el párrafo anterior sin embargo estas aun se encuentran siendo incumplidas en primera instancia por el estado y por los jefes de cada empresa o entidad. La presente ley acarrea diferentes obligaciones para los empleadores, pero una con mayor relevancia son las cuotas obligatorias de empleo.

Es de suma importancia que se aclaren por la vía reglamentaria los estarán de cumplimiento de la ley para su mejor aplicación ha consecuencia de ello se logre la integración laboral tan añorada por las personas con capacidades diferentes.

En la actualidad nosotros vivimos en una sociedad discapacitada, ya que se hace referencia al poco nivel de accesibilidad de la ciudad de Lima y demás ciudades del Perú. Sin duda una problemática para el proceso de desarrollo de la vida diaria de millones de personas con capacidades diferentes que enfrentan las barreras existentes.

Si bien existe el marco legal con ciertos beneficios y derechos para la persona con discapacidad en el Perú, para que esto se logre cumplir deben de estar articulados distintos Ministerios, Gobiernos Regionales y Municipales, el sector privado y la misma sociedad que defienda e incluya verdaderamente a las personas con discapacidad

Objetivo Especifico Nro. 2:

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.

Se analizo el articulo emitido por APRODEH, de titulo Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo del año 2017, documento que además se puede apreciar en la pagina de la Asociación Pro Derechos Humanos APRODEH (WWW.APRODEH.ORG.PE), cuyo contenido fue una herramienta idónea por cuanto guarda relación con lo manifestado en el objetivo, según Salas (2017) , manifiesta que:

El acceso al empleo público, afronta mayores dificultades pues no se han desarrollado las normas técnicas para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el sector público, por ello.

- Las entidades publicas no cuentan con herramienta para la identificación de puestos de trabajo en los que puedan incorporar personas con discapacidad, considerando los perfiles que presenta este grupo humano.
- Nuestra administración publica no esta habituada a elaborar términos de referencia para que en los concursos públicos solo se exija lo esencial para el desempeño del puesto, evitando situaciones de discriminación para nuestra población con discapacidad.
- No existe procedimientos para el otorgamiento de ajustes razonables para las personas con discapacidad en cada institución pública (p. 13)

Es evidente que la integración laboral de personas con discapacidad se ve afecta por los sin fines de incumplimientos que se genera tanto por la falta de resguardo por parte del estado como también por parte de nuestra administración pública, es menester indicar que la Corte Superior de Justicia Lima Norte de acuerdo a los estudios realizados no viene cumplimiento la Ley General de Persona con Discapacidad.

Nos encontramos de acuerdo con cada punto analizado por el autor ya que refleja la problemática actual por parte del sector público, la falta de herramienta para la identificación de puestos de trabajo, no se evita la discriminación para la población con discapacidad y por último los procedimientos de selección no son los adecuados.

Muchas veces pensamos que hacer que un espacio sea accesible es una pérdida de dinero. Nosotros pensamos justo lo contrario. Primero porque la inversión no suele ser elevada y segundo porque normalmente trae muchos beneficios a la empresa.

Se puede afirmar que las empresas o entidades que admiten medidas de accesibilidad estas logran beneficiar a sus empleados o clientes de un modo muy notorio.

Parte de la integración laboral es diseñar oficinas en espacios de fácil acceso, la entidad se proyectará una imagen de atención a los detalles, de modernidad y la integración que hoy en día son muy valorados.

La falta de accesibilidad es la primera barrera que enfrentan las personas con discapacidad, pues ella dificulta su integración a la escuela, centro de salud, centros de trabajo, iglesias, estadios, playas, cines y teatros, parques, centros comerciales, mercados, etc.

No se trata únicamente de adaptar, sino de concebir y producir. Si todo ambiente construido contara con esas facilidades, cualquier persona incluso la que no tiene ninguna discapacidad, podría realizar las actividades previstas para dicho ambiente en condiciones de autonomía, comodidad y seguridad. De eso se trata el diseño universal o el diseño para todos.

La fiscalización para el sector público será realizada por el CONADIS mediante su Dirección de Fiscalización y Sanciones, el que podrá ejercer la potestad sancionadora según el marco legal de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N 27444.

Los artículos 47° y 50° de la LGPCD establecen deducciones para los empleadores que contratan personas con discapacidad, respecto del pago de sus remuneraciones y de los gastos realizados por la implementación de los ajustes razonables.

IV. DISCUSSION

Objetivo General:

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.

1. **De acuerdo a los resultados del trabajo de campo obtenido, se ha determinado que manera incide La Ley General de Persona con Discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017, se advierte de los resultados que la Ley General de persona con discapacidad incide manera negativa ya que esta no se ajusta a nuestra realidad,** debidos que los entrevistados coinciden que no conocen los lineamientos que respaldan la integración laboral por motivos la falta de promoción , incluso ni los propios discapacitados conocen los alcancen de la ley, además porque no se cumplen los parámetros establecidos en el marco legal, algunos de los entrevistados conoce a grandes rasgos el régimen laboral. Mencionan que la integración laboral se generara rompiendo las barreras que limitan el acceso a las personas con discapacidad a la dinámica laboral. De acuerdo a los resultados se establece que los procedimientos establecidos no se vienen cumplimiento en la actualidad ya que no existe mejora respecto a la tasa de desempleo de las personas con discapacidad, no existe lineamientos que aseguren la integración laboral de las personas con capacidades diferentes. Es por ello que al no cumplir con los estándares requeridos por la sociedad la Ley General de Persona con Discapacidad no esta favoreciendo a la participación laboral de las personas con discapacidad.

Del mismo modo es ratificado por el análisis documental, porque según el documento, emitido por La Clínica Jurídica en discapacidad señala que LGPCD aun presenta ciertas omisiones que no contribuyen con la participación de las personas con discapacidad en la sociedad e, inclusive, perjudican a las empresas mismas, considera además que algunas pueden ser corregidos por el Ministerio de Trabajo, pero otras requerirán de criterios de interpretación y de políticas publicas adecuadas para poder corregir los problemas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación resulta ser igual al antecedente sostenido por Garavito en su tesis la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta en el año 2014, quien manifiesta que aun no se cuenta con directrices claras respecto a la regulación y es por ello no existe su correcta aplicación mediante el cual se ve reflejada en la práctica de igual forma manifiesta que el estado es el encargado de diseñar opciones que puedan ser manejables y fáciles de cumplir sin embargo la falta de interés excluye de la dinámica laboral a las personas con capacidades diferentes; en tal sentido es necesario precisar que se advierte el reconocimiento que LGPCD incide de manera negativa en la sociedad ya que dicha aplicación se viene realizando de manera errónea, sin ajustarse a nuestra realidad.

Además, concuerda por el antecedente sostenido por Huamani en su tesis Integración Laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012, mediante el cual manifiesta que la LGPCD no ha favorecido debido a que no promueve el empleo y el cumplimiento de la cuota obligatoria por el cual afirma que la LGPCD incide de manera negativa para las personas con discapacidad y acarrea mayor repercusión en la integración laboral.

Objetivo Especifico Nro. 1:

Describir cuales son los alcances laborales de la Ley General de Personas con Discapacidad.

1. En relación a los resultados del trabajo de campo obtenido, se ha descrito cuales son los alcances laborales de la Ley General de Personas con Discapacidad, y se ha obtenido de los resultados que los alcances de LGPCD son la cuota obligatoria, las fiscalizaciones, beneficios como el ingreso a espacios recreacionales y deportivos generando un pago inferior a lo establecido, los 15 puntos extras en los concursos por una plaza laboral, etc. De igual forma los entrevistados coinciden que los aportes de la LGPCD no han colmado las exceptivas ya que el CONADIS no viene realizando sus funciones actualmente existe un gran número de personas con discapacidad desempleados y esto queda demostrado mediante la tasa de desempleo, además la existencia de personas que no cuenta con información respecto a los alcances o beneficios que otorga la ley, el régimen legal faculta la fiscalización de

forma evidente no se cumple. Los que conforman la minoría de los entrevistados manifiestan que los alcances de la ley se han cumplido de forma parcial por otro lado otros manifiestan que al existir una regulación legal de sus derechos y beneficios esta se cumple.

Del mismo modo es ratificado por el análisis documental, según el boletín emitido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, denominado Beneficios de las Personas con Discapacidad inscritas en el Registro Nacional del CONADIS, cuyo contenido fue idóneo para su análisis ya que guarda relación con el presente objetivo, manifiesta que los alcances otorgados por LGPD son el estacionamiento accesible, accesibilidad en el transporte público terrestre, descuento en el ingreso a actividades deportivas, culturales y recreativas, medidas de fomento y empleo, educación superior, bonificación en los concursos públicos de méritos, promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios, pensiones no contributivas por discapacidad severa, acceso a programas sociales y certificación de la discapacidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación resulta se igual al antecedente sostenido por Pinto en su tesis Discriminación y Maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana en el año 2016, manifiesta que las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad sufren discriminación al ser colocadas en ambiente poco accesible sin rampas para trabajadores en la mayoría de veces personas en sillas de ruedas, menciona además que el los planes o proyectos de la empresa se deberían establece el cumplimiento de los alcances y beneficios otorgados por la LGPCD. De acuerdo a sus resultados manifiesta que las personas discapacitadas no reciben una adecuada orientación. Dichos alcances otorgados por este no se ajustan a nuestra realidad tiene como factor determinante la imposición de las barreras.

Objetivo Especifico Nro. 2:

Expresar de que manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.

1. En relación a los resultados del trabajo de campo obtenido, se ha descrito de que manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte en el año 2017, y se ha obtenido los siguientes resultados concuerdan que aún

existen barreras que impiden la integración laboral se concreten en beneficio de los discapacitados tales como las barreras sociales, discriminación, falta de infraestructura, transporte, ignorancia, falta de capacitaciones. Lo más importante a recalcar es que la barrera política y social, ambas son las más grande a vencer ya que esta se rige al cumplimiento de dichos regímenes laborales impulsado por estado. La LGPCD otorga la facultad de poder realizar capacitaciones a las personas con discapacidad para desarrollarse de manera efectiva en tareas de oficina, etc. mediante el cual se manifiesta el incumplimiento de esta. Desde otro punto de vista se manifiesta que la integración se realizaría mediante la obligación del ingreso laboral a personas con discapacidad como requisito indispensable en cada convocatoria. Por otro lado, se afirma que la integración laboral seria efectiva si las empresas del sector privado y las entidades públicas cumpliesen lo establecido en la LGPD. Los entrevistados manifiestan que no se cumplen los lineamientos que respaldan al derecho laboral, no existe acceso laboral para las personas con discapacidad, no se protege el derecho al trabajo, los porcentajes no se encuentran siendo fiscalizados y existen planes de gobierno para erradicar esta problemática.

Del mismo modo es ratificado por el análisis documental, según el documento Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo del año 2017, emitido por APRODEH, según Salas, manifiesta que acceso al empleo publico afronta múltiples dificultades que aun no se han desarrollado ya que no se garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el sector público, en primera instancia se señala que las entidades publicas no cuentan con herramientas para la identificación de puestos de trabajo en los que puedan incorporar personas con discapacidad, considerando los perfiles que presenta este grupo humano además nuestra administración pública no está habituada a elaborar términos de referencia para que en los concursos públicos solo se exija lo esencial para el desempeño del puesto, evitando situaciones de discriminación para nuestra población con discapacidad por ultimo no existe procedimientos para el otorgamiento de ajustes razonables para las personas con discapacidad en cada institución pública.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación resulta ser igual al antecedente sostenido por Cendrero en su tesis La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral, en el año 2017, manifiesta que actualmente se está iniciando una consideración comprensiva del modelo social de discapacidad y dará un giro radical tanto en la interpretación jurisprudencial como en el tratamiento normativo. Aún existe la obligación de renovar el concepto de discapacidad para mejorar el marco legal y esto será de suma importancia para que las resoluciones judiciales enfocadas en materia constitucional o laboral garanticen la plena aplicación de la norma en el mundo laboral, para no encontrarnos en una sociedad de discriminación en este ambiente. También va de la mano que se genere una aplicación efectiva y un mejor ajuste al modelo social. Aun contamos con barreras que limitan a las personas con capacidades diferentes a un puesto de trabajo sea en el sector público o privado, pero esto puede ir cambiando si el estado mejoraría el marco legal, su regulación y cumplimiento. La constitución reconoce el derecho a la igualdad, pero esta se estaría infringiendo en el caso de la persona con discapacidad ya que están siendo discriminadas sea por el sector público como privado y en paralelo afecta la integración laboral de las personas con capacidades diferentes.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO

De acuerdo al objetivo general se concluye que La Ley General de Persona con Discapacidad incide de manera negativa ya que no se viene aplicando correctamente los lineamientos regulados por la ley, debido a la falta de organización y fiscalización del Estado generando un gran perjuicio a las personas discapacitadas y dejando desprotegidos sus derechos fundamentales. Se está afectando y vulnerando el derecho al trabajo debido al incumplimiento, esta nueva legislación entiende que es la sociedad la que debe adaptarse a la persona con discapacidad y no la persona con discapacidad la que debe adaptarse a la sociedad.

SEGUNDO

De acuerdo al objetivo específico 1 se concluye que los alcances laborales de la Ley General de Persona con Discapacidad derechos son los derechos a las personas con discapacidad, accesibilidad, salud y rehabilitación, educación y deporte, trabajo y empleo, empresas promotoras de personas, nivel de vida adecuada y protección social. Se concluye que dichos alcances no son cumplidos en la actualidad por diversos factores las barreras sociales, discriminación, falta de infraestructura, transporte, ignorancia, falta de capacitaciones. Lo más importante a recalcar es que la barrera política y social, ambas son las más grande a vencer ya que esta se rige al cumplimiento de dichos regímenes laborales impulsado por estado.

TERCERO

De acuerdo al objetivo específico 2 se concluye que el acceso al empleo público afronta múltiples dificultades que afectan la integración laboral de personas con discapacidad ya que no se cuenta con herramientas para la identificación de puestos de trabajo en los que puedan incorporar personas con discapacidad además nuestra administración pública no está habituada a elaborar términos de referencia para que en los concursos públicos solo se exija lo esencial para el desempeño del puesto, evitando situaciones de discriminación para nuestra población con discapacidad

VI. RECOMENDACIONES

Recomendación 1: Se recomienda que el Conadis, Sunafil, Ministerio De Trabajo, Programas de Inclusión Social, Etc. generen proyectos para el cumplimiento de las regulaciones dadas por la Ley General de Persona con Discapacidad con el objeto de promoción , protección y realización para contribuir al cumplimiento del derecho al trabajo e igualdad. De esta manera los procedimientos se dinamizarán y simplificaran contribuyendo significativamente con el objetivo que es la integración laboral de las personas con discapacidad.

Recomendación 2: Se recomienda la implementación de programas de capacitación para las personas con discapacidad, de esta manera poder informar los derechos y beneficios adquiridos por tener la condición de persona con discapacidad. Además de cumplir obligatoriamente con un rol de fiscalización interna que permita mostrar el desempeño y la producción de los mismos dentro de su entorno laboral. También deben identificarse cuales son las barreras más difíciles de vencer por partes de las personas con discapacidad y generar de esta forma lineamientos de mejora para poder generar la integración laboral

Recomendación 3: Se recomienda ampliar las plazas laborales dentro del sector público. Además de mejorar las condiciones de trabajo. Con el objeto de poder cumplir con los requerimientos externos que solicitan los usuarios que pretenden acceder a las plazas laborales. De esta forma se concretaría el criterio de simplificación administrativa al que deben llegar las Entidades Públicas y se contribuiría con los lineamientos de estabilidad y desarrollo económico del sector, contribuyendo al cumplimiento del porcentaje establecido por la Ley General de Persona con discapacidad.

}

VII. REFERENCIAS

BIBLIOGRAFIA

- Aranzamendi L., D. (2010). *La investigación Jurídica. Diseño del proyecto de investigación, estructura y redacción de la tesis.* (1°ed.) Lima: GRIJLEY.
- Alonso M., D. (2010). *El Derecho al Trabajo y análisis de los tipos de despidos en la actualidad.* (1°ed.) Lima: Grupo Editorial MA.
- Carrasco S., P. (2013). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.* (5° ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Cáceres J., (2008), “Los trabajadores con discapacidad ¿tienen alguna protección especial frente al despido? *Jus Jurisprudencia.* Lima, número 2.
- Canfart S., K. (2013). *Derecho al Trabajo en la sociedad actual.*(3° ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Congreso, O. M. (1993). *Constitución Política del Perú.* Perú
- Cendrero, U. (2017). La capacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. (Tesis para el grado de Maestría). Recuperado de <http://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. Recuperado de <https://www.conadisperu.gob.pe/>
- Dávila, S. (2008), “La deducción adicional del Impuesto a la Renta como incentivo para la inserción laboral de personas con discapacidad”. *Actualidad Jurídica.* Lima, número 178.

- Enable N., U. (2013). *Los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad*. Lima: Editorial San Marcos.
- Garavito, E. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral Colombiano, una acción conjunta (Tesis de Grado). Recuperada de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- Gómez V., F. (2007). *Derecho del Trabajo*. (2. ed.) Argentina: Editorial Astrea.
- Gonzales P., J. (2009). *Discapacidad Intelectual*. Madrid: Editorial Ccs.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.). México: McGraw-Hill/ INTERAMERICANA EDITORES.
- Huamani, C. (2014). Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012. (Tesis para Maestría). Recuperado de http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_22574bc1ef604d2c32aa7eb50be713f0/Details
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.). México: McGraw-Hill/ INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6°ed.). México: McGraw-Hill/ INTERAMERICANA EDITORES.
- La Declaración Universal de Los Derechos Humanos. Recuperado de www.un.org/es/documents/udhr.
- Ley de la persona con discapacidad N° 29973. (2012).
- Ley General de Trabajo. Diario oficial el peruano. Recuperado de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.
- Monje L., M. (2011). *Metodología de la Investigación*. Lima: Editorial San Marcos.

Monzón, P., Tromel, S. y Soto, J. (2009), “El impacto de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”. En MARTÍNEZ, Andreu (director). *El empleo público y las personas con discapacidad*. Madrid: Grupo Editorial CINCA.

Oswaldo M., S. (2012). *Discriminación Laboral*. Argentina: Editorial Astrea.

Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala (ODHAG). (2005), *Personas con Discapacidad y Condiciones de Exclusión en Guatemala*. Ciudad de Guatemala: Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala.

Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018 (Decreto Supremo 007-2008-MIMDES)

Pinto, R. (2016). Discriminación y Maltrato de las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de lima metropolitana. (tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/315/007%20TESIS%20DERECHO%20PINTO%2C%20rev.LB%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salinas P., M. (2007). *Metodología de la Investigación científica*. Mérida

Silva, C. (2009), “La discapacidad y la función fiscal sí son compatibles. Análisis de la decisión del Consejo Nacional de la Magistratura que separó del concurso de selección a un postulante por ser invidente”. *Actualidad Jurídica*. Lima, tomo 192.

IX. ANEXOS

Anexo N°1 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia	
TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	La Ley General de Personas con Discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera la Ley General de Persona con discapacidad incide en la integración laboral?
OBJETIVO GENERAL	Determinar de qué manera La Ley General de Persona con Discapacidad incide en la integración laboral
SUPUESTO GENERAL	La Ley General de Persona con Discapacidad incide negativamente en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017
PROBLEMA ESPECÍFICOS	¿Cuáles son los alcances laborales de la ley general de personas con discapacidad?
	¿De qué se forma se garantiza la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte?
	Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de

OBJETIVOS ESPECIFICOS	Personas con Discapacidad
	Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017
SUPUESTOS ESPECIFICOS	S1: Los alcances de la Ley serán los derechos a las personas con discapacidad, accesibilidad, salud y rehabilitación, educación y deporte, trabajo y empleo, empresas promocionales de personas, nivel de vida adecuada y protección social
	S2: La integración laboral se afectará por la falta de herramientas para la identificación de puestos de trabajo ya que existe situaciones de discriminación para nuestra población con discapacidad además no existe procedimientos para el otorgamiento de ajustes razonables para las personas con discapacidad.
ENFOQUE	Cualitativo
DISEÑO	teoría Fundamentada
NIVEL	Descriptivo
TIPO	Aplicada
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Entrevistas- Guía de Entrevista Análisis documental – Guía de análisis documental
CATEGORIZACIÓN	C1: La ley General de Personas con Discapacidad C2: La integración laboral

Anexo N° 2 – VALIDACION DE ENTREVISTAS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ARCOS FLORES YSACC
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: MEDINA TEMPLE MILAGROS ELIZABETH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 11 Abril del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 06976352 Telf.: 996948402

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero Angel Fernando
 1.2. Cargo e institución donde labora: Coordinador del Área de Responsabilidad Social
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: EDINA TEMPLE HILARIO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 21 de MAYO del 2015

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 9961844 Telf. 98258944

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ACEYO WCA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: MEDINA TEMPLE MILAGROS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 3 DE JUNIO del 2016

Juan Arbo
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 48924953 Ref.: 931799203

Anexo N° 3 – ENTREVISTAS

✓ PERONAS CON DISCAPACIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: La ley general de personas con discapacidad en la integración laboral de personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Entrevistado: *Victor Paul Santiago Targona*

Cargo/Profesión/Grado académico: *Estudiante - Person con Discapacidad*

Institución: *Peral: N° 6381-2903-SE-RE-CONADO*

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

1. En base a su conocimiento ¿conoce usted cuales son los lineamientos que respaldan la integración laboral?

No, tengo conocimiento de los lineamientos que respaldan ya que actualmente no existe un trabajo especializado por parte del estado.

2. En base a su experiencia profesional ¿Cómo considera usted que se produce la integración laboral en las personas discapacitadas?

Considero que la integración laboral para personas con discapacidad como nosotros no está dando ya se nos está vulnerando el derecho al trabajo, se debe tener capacitación sobre cómo hacer en diferentes contextos.

3. ¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene la ley general de personas con discapacidad para la integración laboral?

Desarrollo la forma de aplicación del artículo 45 que exige informes o estudios que generen información indicando el cumplimiento de esta

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de Personas con Discapacidad

Preguntas:

4. Explique usted ¿Considera usted que los aportes que ofrece la ley general de personas con discapacidad han colmado las expectativas?

No tengo conocimiento sobre los aportes en materia y la vulneración al derecho al trabajo sigue siendo una problemática actual

5. En base a su experiencia ¿Los regímenes laborales han servido para generar la integración laboral? Sustente su respuesta

No conozco los regímenes laborales que se pretenda ser una situación de desventaja, la integración laboral se logra solo si existe conciencia que no debe haber leyes que no sean laborales que se den

6. ¿Cuáles considera usted que son los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad?

El resultado que se obtiene con los aportes por el empleador ya que se reduce con una dedicación y compromiso, muchísimos en equitativo

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

7. ¿Cuáles son las barreras que intervienen para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad?

Mi persona tiene barreras arquitectónicas ya que en los lugares donde trabajo no son adecuados, actualmente no cuento con un trabajo ya que los lugares no me permiten desempeñarme.

8. En base a su experiencia ¿de qué manera se integraría a las personas con discapacidad en la corte superior de justicia de lima norte en el año 2017?

Las personas con discapacidad se integrarían a través de las barreras ya que cada vez se demora más en la contratación en la zona.

9. En base a su experiencia ¿de qué manera influye la ley general de personas con discapacidad en la integración laboral? Sustente su respuesta

Actualmente no contamos con lineamientos que permitan mejores servicios ya que no existe más de gobierno la ley que entienda de manera correcta por que no hay mejores cosas.



Firma y Sello del entrevistado



GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: La ley general de personas con discapacidad en la integración laboral de personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Entrevistado: Gonzales Prado CLAUDIA SOFIA

Cargo/Profesión/Grado académico: Técnica / Superior

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

1. En base a su conocimiento ¿conoce usted cuales son los lineamientos que respaldan la integración laboral?

Si conozco las leyes laborales para mi trabajo, sin embargo no conozco los beneficios del 'Connadis'

2. En base a su experiencia profesional ¿Cómo considera usted que se produce la integración laboral en las personas discapacitadas?

A base del buen trato, de la inclusión, promoción del empleo, gerar plazas laborales para discapacidad.

3. ¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene la ley general de personas con discapacidad para la integración laboral?

No, se cumple la ley 29973 por motivo de Despido despectivos, Contrato Cortos, des discriminación no hay fiscalización, el porcentaje de empleo

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de Personas con Discapacidad

Preguntas:

4. Explique usted ¿Considera usted que los aportes que ofrece la ley general de personas con discapacidad han colmado las expectativas?

No ha colmado las expectativas, en el caso mio no hay equidad en mi sueldo y cumpla el mismo trabajo de mis compañeras y el derecho al trabajo.

5. En base a su experiencia ¿Los regímenes laborales han servido para generar la integración laboral? Sustente su respuesta

No, porque no se cumple las leyes, y normas que nos respaldan, hay gente desempleada discapacitada. y no hay trabajo para ellos.

6. ¿Cuáles considera usted que son los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad?

El rendimiento laboral es el mismo que una persona que no tiene discapacidad, el sueldo debería ser equitativo, igualdad de horas laborales.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

7. ¿Cuáles son las barreras que intervienen para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad?

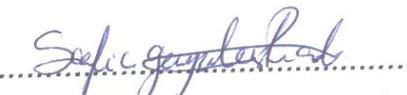
Limitaciones de Función a un Puesto de trabajo por falta de capacitaciones, falta infraestructura, no hay convocatorias laborales.

8. En base a su experiencia ¿de qué manera se integraría a las personas con discapacidad en la corte superior de justicia de lima norte en el año 2017?

Convocatorias, preparación para ejercicios laborales, preparación de funciones de oficina.

9. En base a su experiencia ¿de qué manera influye la ley general de personas con discapacidad en la integración laboral? Sustente su respuesta

Influye en manera negativa por que cumple lo que dice la ley, no tenemos a nadie que nos respalde.


Firma y Sello del entrevistado



GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: La ley general de personas con discapacidad en la integración laboral de personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte. en el año 2017.

Entrevistado: *Luis Gomez Cabrera*

Cargo/Profesión/Grado académico: *Asesor Senior / Administración / Magister*

Institución: *UCV-LN*

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

1. En base a su conocimiento ¿conoce usted cuales son los lineamientos que respaldan la integración laboral?

No todos, solo sé que en el estado no dan punto extra al competir

.....

.....

.....

2. En base a su experiencia profesional ¿Cómo considera usted que se produce la integración laboral en las personas discapacitadas?

Según los evaluados de acuerdo a su capacidad o no de acuerdo a su discapacidad

.....

.....

3. ¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene la ley general de personas con discapacidad para la integración laboral?

No tengo mucha información al respecto

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de Personas con Discapacidad

Preguntas:

4. Explique usted ¿Considera usted que los aportes que ofrece la ley general de personas con discapacidad han colmado las expectativas?

No ya que no todos la cumplen, no hay penalizaciones

5. En base a su experiencia ¿Los regímenes laborales han servido para generar la integración laboral? Sustente su respuesta

No lo suficiente

6. ¿Cuáles considera usted que son los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad?

Deben ser iguales a la de una persona sin discapacidad

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

7. ¿Cuáles son las barreras que intervienen para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad?

- *Infraestructura*
- *Discriminación*
- *Ignorancia*

8. En base a su experiencia ¿de qué manera se integraría a las personas con discapacidad en la corte superior de justicia de lima norte en el año 2017?

Teniendo las competencias correspondientes al puesto de trabajo

9. En base a su experiencia ¿de qué manera influye la ley general de personas con discapacidad en la integración laboral? Sustente su respuesta

La influencia será de acuerdo a como la cumplan

[Firma manuscrita]

Firma y Sello del entrevistado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: La ley general de personas con discapacidad en la integración laboral de personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Entrevistado: *Samcho Mejia Richard Percy*

Cargo/Profesión/Grado académico: *Persona con discapacidad*

Institución: *RE. N° 02763 - 2007 - SE/REG - CONADIS*

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

- 1. En base a su conocimiento ¿conoce usted cuales son los lineamientos que respaldan la integración laboral?

No porque no existe información al respecto además la integración laboral no está dada para la persona como nosotros.

- 2. En base a su experiencia profesional ¿Cómo considera usted que se produce la integración laboral en las personas discapacitadas?

considero que se produce generando la apertura de plaza laborales en el ambito privado y publico, actualmente nos encontramos en un estado de abandono.

3. ¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene la ley general de personas con discapacidad para la integración laboral?

Actualmente no tengo conocimiento sobre los procedimientos ni la forma de aplicación.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de Personas con Discapacidad

Preguntas:

4. Explique usted ¿Considera usted que los aportes que ofrece la ley general de personas con discapacidad han colmado las expectativas?

No porque las regulaciones dadas por la ley no se cumplen en el momento y nuestro derecho al trabajo sigue siendo vulnerado.

5. En base a su experiencia ¿Los regímenes laborales han servido para generar la integración laboral? Sustente su respuesta

No los regímenes laborales no han generado la integración laboral con las personas con discapacidad ya que no se aplican.

6. ¿Cuáles considera usted que son los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad?

Los márgenes de rendimiento al contratar a una persona con discapacidad son los mismos resultados, y incluso mejores ya que dichas personas se realiza con mayor dedicación.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

7. ¿Cuáles son las barreras que intervienen para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad?

Las barreras sociales influyen en gran medida ya que impide que las personas discapacitadas ingresen a la dinámica laboral, otra barrera es el medio de transporte, las construcciones y discriminación y ignorancia.

8. En base a su experiencia ¿de qué manera se integraría a las personas con discapacidad en la corte superior de justicia de lima norte en el año 2017?

Integración en una entidad pública como el poder judicial se realizaría si se focalizara en 5º además se garantiza se realice plaza laboral debido por un discapacitado si a cuervita con otro discapacitado.

9. En base a su experiencia ¿de qué manera influye la ley general de personas con discapacidad en la integración laboral? Sustente su respuesta

Influye de manera negativa ya que los beneficios otorgados por la ley no se cumplen en la sociedad debido a la falta de compromiso por parte de la entidad correspondiente.

Firma y Sello del entrevistado

✓ **ABOGADOS LABORALISTAS - LITIGANTES**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: La ley general de personas con discapacidad en la integración laboral de personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Entrevistado: Rosa Echefernia Infantes

Cargo/Profesión/Grado académico: Abogada laboralista

Institución: Bufet de Abogados Consultores Empresariales y Legales
BACONEL

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

1. En base a su conocimiento ¿conoce usted cuales son los lineamientos que respaldan la integración laboral?

Los lineamientos o beneficios que respaldan la integración laboral, son varios y dependen del tipo de discapacidad de cada persona, tengo conocimiento que la ley obliga a las empresas públicas a cumplir con un porcentaje requerido, punto extra en una convocatoria, el no cobro de pasaje a personas con discapacidad referida, combat.

2. En base a su experiencia profesional ¿Cómo considera usted que se produce la integración laboral en las personas discapacitadas?

La integración laboral se produce mediante lineamientos o proyectos que realicen el Ministerio de Trabajo y el CONAVOS, pero a que es un grupo vulnerable en la sociedad, el porcentaje no se cumple en las microempresas, pequeñas o grandes empresas.

3. ¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene la ley general de personas con discapacidad para la integración laboral?

No, existe integración laboral de las personas con discapacidad ya que no existe aplicación de tales lineamientos, si bien es cierto en ciertos entornos se trata de generar el cumplimiento, pero no existe contratos laborales a largo plazo.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de Personas con Discapacidad

Preguntas:

4. Explique usted ¿Considera usted que los aportes que ofrece la ley general de personas con discapacidad han coimado las expectativas?

No, existe una correcta aplicación de su marco legal es por ello que las expectativas de cumplimiento aun son altas el ICAVDIS cumple un papel muy importante para el mejoramiento de la situación de las personas con discapacidad.

5. En base a su experiencia ¿Los regímenes laborales han servido para generar la integración laboral? Sustente su respuesta

No, los regímenes laborales no han servido para generar la integración laboral, ya que se necesita una acción conjunta de todas las instituciones como el Ministerio de Trabajo, Suraatl, los programas de inclusión y los demás que persiguen el mismo fin.

6. ¿Cuáles considera usted que son los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad?

Dentro de mis perspectivas considero que los márgenes del rendimiento laboral son igual al de cualquier ser humano que realice una actividad indistinta a menos no se ha demostrado que la economía sea inferior al contratar a dichas personas.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

7. ¿Cuáles son las barreras que intervienen para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad?
Existen múltiples barreras tanto antes del ingreso a un puesto laboral y cuando ingresa se ven la barrera de infraestructura y falta de orientación de sus derechos y beneficios el transporte es una de las principales inconvenientes y barreras sociales.
8. En base a su experiencia ¿de qué manera se integraría a las personas con discapacidad en la corte superior de justicia de lima norte en el año 2017?
Las personas con discapacidad se integran generando charlas informativas de acuerdo a los lineamientos regulados por la ley, como la cuota obligatoria, etc. y informando a las empresas los beneficios que se les regulan a cumplirlos a la ley.
9. En base a su experiencia ¿de qué manera influye la ley general de personas con discapacidad en la integración laboral? Sustente su respuesta
Influye de manera negativa ya que es evidente que no tenemos a personas con discapacidad trabajando aun, es decir las entidades correspondientes no vienen trabajando y resultado a ello es que no se logre la integración laboral.

Firma y Sello del entrevistado


Rosa E. Echevarría Infantes
ABOGADO
Reg. CAA. 2593



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: La ley general de personas con discapacidad en la integración laboral de personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Entrevistado: FRANCIS VIERBO ANGELES

Cargo/Profesión/Grado académico: ABOGADO LABORALISTA

Institución: OFICINA DE ABOGADO CONSULTORES EMPRESARIALES Y LEGALES BACONEL

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

1. En base a su conocimiento ¿conoce usted cuales son los lineamientos que respaldan la integración laboral?

LOS LINEAMIENTOS QUE RESPALDAN LA INTEGRACION:
- 15 PUNTOS EXTRAS
- DESUENTOS A LA ENTRADA DE CENTRO RECREACIONALES
- RESOLUCION DE DISCAPACIDAD EMITIDA POR EL CONADIS

2. En base a su experiencia profesional ¿Cómo considera usted que se produce la integración laboral en las personas discapacitadas?

SE PRODUCE MEDIANTE LA MEJORA DE INFRAESTRUCTURA ARQUITECTÓNICA, GENERANDO EL CUMPLIMIENTO DE LOS PORCENTAJES BRINDANDO MAYORES ALIANZAS A LAS PERSONAS QUE SUFREN DISCAPACIDAD RESPECTO A LOS DERECHOS Y BENEFICIOS QUE LE ASISTEN.

3. ¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene la ley general de personas con discapacidad para la integración laboral?

CONSIDERO QUE DICHO PROCEDIMIENTO NO SE VIENE APLICANDO YA QUE NO SE CUENTAN CON PROYECTOS ESTABLECIDOS PARA MEJORAR Y LOGRAR LA INTEGRACION, EL CONADO NO BRINDA INFORMES SOBRE LOS BENEFICIOS A LOS DISCAPACITADOS.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de Personas con Discapacidad

Preguntas:

4. Explique usted ¿Considera usted que los aportes que ofrece la ley general de personas con discapacidad han colmado las expectativas?

CONSIDERO QUE HAN COLMADO EN PARTE LAS EXPECTATIVAS YA QUE EXISTE UN REGLAMENTO QUE SUSTENTA LOS BENEFICIOS Y LINEAMIENTOS PARA LAS DIVERSAS SITUACIONES QUE LOS DISCAPACITADOS PASAN EN EL AMBITO LABORAL SIN EMBARGO LAS VALLAS SON ALTAS PARA REDUCIR LA TASA DE DESEMPEÑO.

5. En base a su experiencia ¿Los regímenes laborales han servido para generar la integración laboral? Sustente su respuesta

APROXIMADAMENTE EXISTE MAS DE 40 REGIMENES LABORALES CONTANDO CON LEYES ESPECIFICAS TANTO PARA EL SECTOR PUBLICO COMO PRIVADO, PARA DIFERENTES GRUPOS ORGANIZACIONALES EN ESPECIAL LOS MARGENES DE LEY NO ES SUFICIENTE PORQUE NO SE OBTIENE LA INTEGRACION LABORAL.

6. ¿Cuáles considera usted que son los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad?

EL RENDIMIENTO SERIA EL MISMO O INCLUSO MEJOR YA QUE ESTAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENEN COMPROMISO AL REALIZAR SU TRABAJO ADENAS MEDIANTE CONTRATACION SE GENERA LA PRODUCCION DEL TRABAJO EN EQUIPO.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

7. ¿Cuáles son las barreras que intervienen para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad?
LAS BARRERAS QUE INTERVIENEN SON LAS ARQUITECTONICAS, DISCRIMINACION POR PARTE DE QUIENES LO RODEAN Y ESTO LOS LIMITA A LA PARTICIPACION ACTIVA FRENTE A LOS DEMAS.
8. En base a su experiencia ¿de qué manera se integraría a las personas con discapacidad en la corte superior de justicia de lima norte en el año 2017?
SE INTEGRARIAN SI SE REALIZARAN LAS FISCALIZACIONES PARA PODER VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DEL 5% ESTO CONFORTARIA LA INCLUSION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
9. En base a su experiencia ¿de qué manera influye la ley general de personas con discapacidad en la integración laboral? Sustente su respuesta
INFLUYE DE MANERA NEGATIVA YA QUE NO SE CUMPLEN LOS ESTANDARES DE REGULACION Y DESDE SU PROMULGACION NO SE HA LOGRADO CONSEGUIR LA INTEGRACION LABORAL.


ABOGADO
REG. C.A.J. 52787

Firma y Sello del entrevistado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: La ley general de personas con discapacidad en la integración laboral de personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Entrevistado:

Julio Flavio Lupari

Cargo/Profesión/Grado académico:

Abogado Laboralista - Col - 42405

Institución:

Estudio de Abogado Flavio Lupari Asociados

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

1. En base a su conocimiento ¿conoce usted cuales son los lineamientos que respaldan la integración laboral?

No conozco los lineamientos a profundidad, pero a simple vista, no podemos dar cuenta que la Ley General de Personas con Discapacidad no viene cumpliendo su fin, ya que la integración laboral aun sigue siendo una problemática.

2. En base a su experiencia profesional ¿Cómo considera usted que se produce la integración laboral en las personas discapacitadas?

No existe la integración laboral de las personas con discapacidad ya que aun se encuentran excluidas del ambito laboral, a pesar de intentos de cumplir la ley en todos sus aspectos.

3. ¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene la ley general de personas con discapacidad para la integración laboral?

Los procedimientos que contiene el marco legal para su aplicación se están realizando es decir, que no existen estudios que la ley ayude a mejorar la tasa de desempleo, no se genera la integración por lograr el empleo.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de Personas con Discapacidad

Preguntas:

4. Explique usted ¿Considera usted que los aportes que ofrece la ley general de personas con discapacidad han colmado las expectativas?

La ley General de Personas con Discapacidad y sus aportes en pro al mejoramiento del derecho laboral de la sociedad más vulnerable no han colmado las expectativas, contando como principal función es la promoción de apertura de plazas laborales.

5. En base a su experiencia ¿Los regímenes laborales han servido para generar la integración laboral? Sustente su respuesta

Existe infinidad de regímenes laborales que se crean con el fin de proteger a los trabajadores mediante el cual se les otorgan derechos y obligaciones, pero estas leyes no han logrado la integración laboral de las personas con discapacidad por distintos factores.

6. ¿Cuáles considera usted que son los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad?

Los márgenes de rendimiento de las personas con discapacidad que cuentan con un trabajo tienen un rendimiento adecuado esta acción más factible es si se les ofrece incentivos salariales a fin de crear sentimiento de utilidad de la persona con discapacidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

7. ¿Cuáles son las barreras que intervienen para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad?

Las barreras que afectan al acceso al acceso de un trabajo de las personas con discapacidad son los estereotipos ya que muchas veces los seres humanos estereotipan a aquellos que cuentan con algún tipo de discapacidad ya que creen que no cuentan con capacidad para desempeñarse en un trabajo básicamente por aspecto físico.

8. En base a su experiencia ¿de qué manera se integraría a las personas con discapacidad en la corte superior de justicia de lima norte en el año 2017?

Se genera la integración laboral con la obligación que en cada concurso público para cualquier cargo sea administrativo o otro se obtenga de una persona con discapacidad de esta forma estamos cumpliendo una obligación al área encargada del proceso de ingreso y selección de una plaza laboral.

9. En base a su experiencia ¿de qué manera influye la ley general de personas con discapacidad en la integración laboral? Sustente su respuesta

La Normativa dada para la persona con discapacidad influye de manera negativa es decir el acceso a un empleo logran conseguir el apoyo permanente de la persona con discapacidad combatiendo la barrera más predominante que es discriminación.


Julio C. Tacuri Yupari
ABOGADO - CAL 7547

Firma y Sello del entrevistado



GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: La ley general de personas con discapacidad en la integración laboral de personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Entrevistado: Jorge Espinoza Puache
Cargo/Profesión/Grado académico: Abogado Laboralista - col-65326.
Institución: Estudio de Abogados Espinoza.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

- 1. En base a su conocimiento ¿conoce usted cuales son los lineamientos que respaldan la integración laboral?

Conozco a grandes rasgos los lineamientos que respaldan la integración laboral, pero puedo decir que aun no se respeta el derecho al trabajo e igualdad de este grupo que aun se encuentra excluido de la dinámica laboral.

- 2. En base a su experiencia profesional ¿Cómo considera usted que se produce la integración laboral en las personas discapacitadas?

La integración laboral realiza mediante la mejora de la regulación de los derechos de la persona con discapacidad además que se genera la promoción y acceso a plan laborales y fundamentalmente teniendo como objetivo el cumplimiento del derecho al trabajo que le existe.

3. ¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene la ley general de personas con discapacidad para la integración laboral?

Actualmente se genera la aplicación parcial del procedimiento que establece el marco legal tal como el depósito de la entidad a los centros recreativos o deportivos y la atención de los 15 puntos extra en las convocatorias. Así mismo en materia de desarrollo.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de Personas con Discapacidad

Preguntas:

4. Explique usted ¿Considera usted que los aportes que ofrece la ley general de personas con discapacidad han colmado las expectativas?

No ha colmado las expectativas ya que aun existe gran numero de personas discapacitadas sin ocupar ninguna plaza laboral desde su creación a pesar de haber la ley de unido brindado el lineamiento que la favorezca sin embargo esto no viene desde de esa forma.

5. En base a su experiencia ¿Los regimenes laborales han servido para generar la integración laboral? Sustente su respuesta

Si bien existe regimenes laborales que protegen a los trabajadores que viene a ser la parte mas vulnerable sin embargo existe un grupo de personas que cuenta con leyes especiales como lo son las personas con discapacidades y a pesar de ello dichos regimenes no han servido para generar la integración laboral.

6. ¿Cuáles considera usted que son los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad?

Los márgenes de rendimiento se dan o nacen de acuerdo a los niveles del trabajo asignados los rendimientos son los esperados a si lo otorga la facilidad correspondiente y no se ponen barreras que limiten a la persona o poder disminuir su capacidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

7. ¿Cuáles son las barreras que intervienen para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad?

La barrera que se evidencia son la arquitectura ya que no ayuda al desplazamiento por la sobre discapacidad motriz. Otra de las barreras son el reclutamiento y discriminación ya que la sociedad tiene el concepto de discapacidad como una enfermedad.

8. En base a su experiencia ¿de qué manera se integraría a las personas con discapacidad en la corte superior de justicia de lima norte en el año 2017?

La única forma de hacer la integración laboral es generar la cumplimiento de la cuota obligatoria en decir cumplir con la contratación laboral del 5% en el sector público.

9. En base a su experiencia ¿de qué manera influye la ley general de personas con discapacidad en la integración laboral? Sustente su respuesta

Si bien es cierto la ley está diseñada con el objetivo de promover la igualdad en asegurar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en de las facturas se evidencia en el incumplimiento de la obligación de dar forma obligatoria desde 2012 sin embargo se genera como omisión.

Firma y Sello del entrevistado

José L. Espinoza Puyol
ABOGADO - C.O. 0128
TEL: 94041177

✓ DEFENSORES PUBLICOS – ABOGADOS LABORALISTAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: La ley general de personas con discapacidad en la integración laboral de personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Entrevistado: *Córdova Huayonay Edgardo Rolando.*

Cargo/Profesión/Grado académico: *Defensor Público*

Institución: *Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia*

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

1. En base a su conocimiento ¿conoce usted cuales son los lineamientos que respaldan la integración laboral?

No, porque la información respecto a la benefits y respaldos que la ley otorga a las personas con discapacidad no son promovidos ni difundidos bajo ningún nivel de comunicación, además las mismas personas no se encuentran informados que existe una ley que los respalda y la protección de los mismos mediante su inclusión e integración.

2. En base a su experiencia profesional ¿Cómo considera usted que se produce la integración laboral en las personas discapacitadas?

La integración se produce cuando no existe discriminación y se eliminan las barreras arquitectónicas, sociales, económicas y demás que se presente en el proceso de cumplimiento del marco legal.

3. ¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene la ley general de personas con discapacidad para la integración laboral?

El procedimiento y encuesta prevista en la ley, sin embargo el estado encargado, es poco genuino el cumplimiento no lo está realizando, el control por que no cumple lo establecido en la ley que es requerir que trabajen voluntariamente los que el estado que se encargan de promover, fiscalizar, en los sectores que se han fijado en la ley para cumplir **OBJETIVO ESPECIFICO 1**

Describir cuales son los alcances laborales de la ley general de Personas con Discapacidad

Preguntas:

4. Explique usted ¿Considera usted que los aportes que ofrece la ley general de personas con discapacidad han colmado las expectativas?

Se ha colmado las expectativas ya que la ley que la regulación está en un marco legal ahora solo queda aplicarlo y garantizar el cumplimiento de los deberes de la regulación para que exista en el campo del derecho laboral de la persona con discapacidad

5. En base a su experiencia ¿Los regímenes laborales han servido para generar la integración laboral? Sustente su respuesta

Claramente la respuesta es no, en solo factor es el control de los derechos, además el que los beneficios establecidos laboral es decir la falta de la colaboración con los trabajadores de los derechos a ocupar cargos de empleos remunerados al promover este problema nunca se logra la integración laboral que es el bien esencial.

6. ¿Cuáles considera usted que son los márgenes de rendimiento que genera la contratación de personas con discapacidad?

La contratación de personas con discapacidad no solo se mide en los márgenes de rendimiento sino además de la manera que se obtienen al contratar a este grupo de personas como mejorar el clima laboral, tener un mayor exponente de inclusión laboral, ventajas fiscales y los demás beneficios

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

7. ¿Cuáles son las barreras que intervienen para el acceso de un puesto de trabajo de personas con discapacidad?

La barrera no son que tienen que checar la persona con discapacidad con la barrera física ya que no existe conversión al no tener el cumplimiento de la ley y lineamientos existentes que más exige que la altura y menor para el fácil acceso para la persona con discapacidad la idea es no ponerle la barrera física involucrar a los no accede a un PLY laboral

8. En base a su experiencia ¿de qué manera se integraría a las personas con discapacidad en la corte superior de justicia de lima norte en el año 2017?

Garantizar que el PLY exige no sea persona con discapacidad por nota de despesa justicia y tener y aplicar solo esto sea otros en otra persona la discapacidad don esto sea de solo genera poner como pto de esta misma exige ocurre la integración lo hacen Cort Superior de Justicia Norte

9. En base a su experiencia ¿de qué manera influye la ley general de personas con discapacidad en la integración laboral? Sustente su respuesta

La ley General de Persona con Discapacidad no le favorece nada ya que no poder dar cuenta que la persona con discapacidad se encuentran en situaciones de vulnerabilidad de dicho esto es la necesidad de solidez necesaria propia no se desarrollo y crecimiento al encontrar en trabajo esta persona incluso no se mismo promueve sea propio detras.


Abog. Carlota Huayanay Logard Rolando
Firma y Sello del entrevistado
Dirección General de Defensa Pública - Acceso a la Justicia
Ministerio de Justicia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: La ley general de personas con discapacidad en la integración laboral de personas con discapacidad en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Entrevistado: Luis Arnaldo Montenegro Espinoza

Cargo/Profesión/Grado académico: Abogado Laboralista / Defensor público

3. ¿Cómo se está aplicando el procedimiento que contiene la ley general de personas con discapacidad para la integración laboral?

Aplicación de los procedimientos no se bien ~~foto~~ realizando
es el ello que no se genera la integración laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Preguntas:

ANEXO N° 4 – VALIDACION DE GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:..... ARCOS FLORES, YSAC.
- 1.2. Cargo e institución donde labora:..... DOCENTE UCY.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... MEDINA TEMPLE MILAGROS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

ANEXO N° 5

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

I.- DATOS GENERALES

1.1.- Institución: Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos de la PUCP

1.2.- Nombre del instrumento: Documento Juridico

1.3.- Título: Comentarios al Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad en materia laboral.

1.4.- Fecha de expedición: 17 de agosto del 2017

1.5.- Recuperado de: idehpucp.pucp.edu.pe

II.- ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La Ley General de Persona con discapacidad en la integracion laboral en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Objetivo principal

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.

ITEM	SI	NO
El Reglamento de la LGPCD ha regulado materias específicas y necesarias para la correcta aplicación de la LGPCD. Sin embargo, presenta ciertas omisiones que no contribuyen con la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad e, inclusive, perjudican a las empresas mismas. Algunas podrán ser corregidas por el Ministerio de Trabajo, pero otras requerirán de criterios de interpretación y de políticas pública adecuadas para poder corregir los problemas. (p.7).	X	

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Al respecto debo señalar que nuestro país cuenta con regímenes laborales y especiales para las personas con discapacidad mediante el cual se han fijado lineamientos que respaldas el

derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin embargo, como es bien sabido no solo basta con fijar o establecer estrategias o alternativas de solución para hacer viable nuestra política. Por cuanto también se requiere de ponerlas en práctica, es decir ejecutar a través de un plan de acción que permita lograr los objetivos trazados, a cargo de una buena organización, gestión y administración.

Comparto la idea que presenta el alumno Saulo Galicia, por cuanto existen vacíos que no contribuyen a la integración plena de las personas con discapacidad es decir contiene aspectos negativos que requieren ser corregidos mediante criterios de interpretación o generando políticas públicas adecuadas para poder extinguir los problemas que surgen en este contexto. Además, dicha incidencia negativa es dada por la existencia de una mala administración, falta de presupuesto, que las entidades públicas cuentan con una infraestructura deficiente, a ello se le suma la falta de cumplimiento de las laborales otorgadas por la Ley al CONADIS. Incluso existen maneras para que las empresas puedan evitar las sanciones

Se afirma que la dicha regulación para personas con discapacidad aun cuenta con deficiencias ya que no se genera las fiscalizaciones, no se imponen las infracciones reguladas, no se genera el acceso a plazas laborales a las personas con discapacidad sin el cumplimiento de estos márgenes regulados seguiremos en la negatividad del cumplimiento de la integración laboral. Actualmente no contamos con ofertas laborales es por ello que se requiere que se realicen estrategias a fin de poder relacionar la demanda y la oferta laboral algo indispensable para poder asegurar el cumplimiento de la cuota obligatoria.

✓ DOCUMENTO JURIDICO ANALISIZADO



Comentarios al Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad en materia laboral

Saulo Galicia

Alumno de la Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos

En el año 2004, [Stanislao Maldonado](#) señaló, en uno de los estudios más completos sobre discapacidad en el Perú, que, anualmente, **se pierde entre el 7% y 9% del Producto Bruto Interno peruano debido a la exclusión laboral de las personas con discapacidad**¹.

De acuerdo con Maldonado, la exclusión laboral de las personas con discapacidad se debería a (i) **la baja dotación de activos naturales y sociales** con los que cuentan las personas con discapacidad (calificación académica y recursos económicos) y (ii) a **los mecanismos de segregación y marginación** que operan en función a una valorización social de considerar a este grupo de personas como **"improductivos e incapaces"**.

En materia de empleo, la [Primera Encuesta Nacional sobre Personas con Discapacidad del año 2012 \(ENEDIS\)](#) arrojó cifras ciertamente preocupantes: del total de personas con discapacidad en edad de trabajar, el 76.8% formaba parte de la Población Económicamente Inactiva (PEI). Si a tal dato sumamos la cantidad de personas con discapacidad que se encuentran dentro de la Población Desocupada (PD) -12.1% -, tenemos que un total de 1'157,237 personas con discapacidad, quienes están en edad de trabajar, se encuentran desocupadas. Esto equivale al 80.63% de las personas con discapacidad en edad de trabajar. Es decir, **cuatro de cada cinco personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran desempleadas**.

Frente a este escenario, la ratificación de la [Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad](#) (2008), la promulgación de la última [Ley General de la Persona con Discapacidad](#) (LGPCD) (2012) y, ahora, el [Reglamento de la LGPCD](#) (2014) constituyen esfuerzos por parte del Estado peruano para eliminar la **exclusión social** de la que, histórica y tradicionalmente, han sido víctimas las **personas con discapacidad** en nuestro país. En este breve artículo, comentaremos los principales aspectos desarrollados por el Reglamento de la LGPCD en materia laboral.

En primer lugar, debe recordarse que la LGPCD implicó dos cambios importantísimos en dicha materia: (i) **las cuotas de empleo** en favor de las personas con discapacidad y (ii) **la obligación de los empleadores de realizar ajustes razonables** en favor de los trabajadores con discapacidad. Veamos cómo ha regulado el Reglamento ambos cambios.

La cuota de empleo

¹ MALDONADO, Stanislao. "TRABAJO Y DISCAPACIDAD EN EL PERÚ. Mercado laboral, políticas públicas en inclusión social de las personas con discapacidad". Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú 2004. El autor fue muy enfático al señalar que las conclusiones obtenidas en su estudio deben ser analizadas con matices puesto que la data estadística con la que contaba no era la más adecuada.

La fijación de una cuota de empleo supuso la obligación de las entidades públicas y de las empresas del sector privado con más de 50 trabajadores de contar, como mínimo, con un personal con discapacidad equivalente al 5% y 3% de su planilla respectivamente.

Esta fue la innovación más criticada por el sector empresarial (a pesar de que los ajustes razonables, en la aplicación práctica, presentan mayor complejidad), pues supondría, para algunos sectores, una vulneración a la libertad de contratación. Frente a ello, hay quienes se oponen a esa visión, señalando que la cuota de empleo es un fin legítimo para alcanzar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, considerando a esta medida como una acción afirmativa. Independientemente de la discusión teórica, el Reglamento de la LGPCD ha procedido a regular los casos en los que no se cumpla con la cuota de empleo señalada.

Las **entidades estatales**, cuando verifiquen que **no cumplen con la cuota del 5%**, deberán prever en la **convocatoria de selección de personal o concurso público**, que en caso de presentarse un **empate entre postulantes con y sin discapacidad**, se **prioriza** la contratación de los **primeros** sobre los segundos. Esta regulación pretende conciliar la obligación de la cuota de empleo con el **derecho de igualdad de acceso a los cargos públicos** que tienen todos los ciudadanos. Si bien es una salida interesante, pues no implica que las entidades públicas contraten personas con discapacidad con el solo objetivo de cumplir la cuota (ya que la persona con discapacidad habría acreditado su idoneidad en el empate), debe recordarse que **la reforma del empleo público** –mediante la Ley del Servicio Civil– ha previsto **formas de contratación distintas**, que no requieren de convocatorias de selección de personal o concursos públicos de mérito. Es justamente en ese supuesto, donde también se pudo incorporar algún **mecanismo** para que **las entidades estatales cumplan con la cuota de empleo**.

En el caso del **sector privado**, el Reglamento fijó que esta es una **obligación de carácter anual**, por lo que la **Inspección del Trabajo** deberá verificar en **enero de cada año**, si es que las empresas cumplieron con la **cuota mínima del 3%**. Para ello, los empleadores deberán consignar en la planilla electrónica si se trata de un trabajador con discapacidad. Si bien es adecuado que se haya establecido una fecha exacta en la que se verificará el cumplimiento de la cuota, el **Reglamento posterga la regulación del criterio para calcular el total del personal de la empresa para efectos de cumplir con la cuota mínima del 3%**, pues ordena al Ministerio de Trabajo a que lo emita en un plazo no mayor a 90 días. Lo más adecuado hubiese sido que **el Reglamento fije el sistema de cálculo del 3% de una vez**, para que los empleadores puedan tener un estimado real de cuánto personal requieren cubrir para cumplir con la cuota de empleo mínima, teniendo en cuenta que su fiscalización (y sanción) iniciará en diciembre de este año.

Ahora bien, frente al **incumplimiento** de la **cuota de empleo mínima**, el Reglamento ha establecido **dos formas de evitar que la empresa sea sancionada**: (i) que acredite que **no generó ningún puesto de trabajo o vacante por cubrir** debido a la conclusión de la relación laboral de algún trabajador suyo; o, (ii) si es que sí generó puestos de trabajo, deberá acreditar el **cumplimiento de cuatro obligaciones concretas**. La primera forma descrita tiene relación con el objetivo de evitar que el empleador contrate personal por el solo hecho de cumplir con



la cuota (contratar por contratar). Sin embargo, sostener que durante un año completo las empresas con más de 50 trabajadores no requerirán contratar personal es bastante irreal, por lo que será poco usual que las empresas aleguen esta causal para evitar ser sancionadas.

Si el empleador sí generó puestos de trabajo, esto es, contrató personal y no cumplió con la cuota mínima, deberá cumplir con **cuatro obligaciones** para evitar ser sancionado:

- A. Demostrar que hay razones de **carácter técnico o de riesgo** vinculadas al puesto de trabajo que motiven la **especial dificultad** para contratar trabajadores con discapacidad en la entidad;
- B. Además, acreditar que **ofertó** los puestos de trabajo en la **Bolsa de Trabajo** que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha **Ventanilla**;
- C. Haber **omitido** todo requisito que constituya una **exigencia discriminatoria** contra las personas con discapacidad; y,
- D. Acreditar **haber garantizado que los procesos de evaluación específicos** permitan la **efectiva participación de las personas con discapacidad** que postulen.

La empresa deberá haber cumplido con estas cuatro obligaciones para evitar la sanción, por lo que la falta de cumplimiento de una de ellas generará, independientemente del cumplimiento de las otras tres, que ésta sea sancionada. Lo señalado en este punto puede resumirse en el siguiente cuadro:

Supuestos de cumplimiento de la cuota de empleo		Sanción por parte de la Inspección del Trabajo	
Si la empresa no cumplió	No generó puestos de trabajo		No se sanciona
	Sí generó puestos de trabajo	Cumplió, de manera concurrente, con las cuatro obligaciones	No se sanciona
		No cumplió con las cuatro obligaciones de forma concurrente	Se sanciona

Una **crítica** a las obligaciones destinadas a evitar la sanción por el incumplimiento de la cuota desde las empresas podría ser la siguiente: ¿qué sucederá cuando, a pesar de haberse ofertado **un puesto de trabajo que no implique una dificultad de carácter técnico o un riesgo para las personas con discapacidad, la convocatoria hubiese sido declarada desierta?** El Reglamento no ha brindado una respuesta a este cuestionamiento.

La omisión del Reglamento perjudica tanto a las empresas (pues habrán puestos de trabajo que no cumplan con la primera obligación, pero que además no hayan sido solicitados por las personas con discapacidad) como a las personas con discapacidad, pues de haber previsto el Reglamento este supuesto, hubiese establecido algún mecanismo para que las empresas prueben la convocatoria desierta.

Ahora bien, este problema nos lleva a uno mucho mayor y que ha implicado otro tipo de cuestionamientos: ¿existe el número necesario de personas con discapacidad calificadas para cumplir con la cuota de empleo?



De acuerdo al Ministerio de Trabajo, el **número de empresas en el Perú con más de 50 trabajadores ascendió a 6,717**. Si bien el Anuario Estadístico no ofrece la cifra exacta de cuántas personas laboraron en esas empresas, haciendo un estimado del tamaño de cada una podemos llegar a que, en total, estas entidades empleaban a casi un millón y medio de personas. El 3% de este cálculo aproximado asciende a **43,412**. En otras palabras, en el **2012** se hubiera requerido, aproximadamente, de **43,412** personas con discapacidad para cumplir con la cuota mínima.

Como señalamos al inicio, de acuerdo al ENEDIS 2012, un total **1'157,237** personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran desocupadas.

Una lectura inicial nos llevaría a señalar que no habría problemas para cumplir con la cuota. Sin embargo, no puede dejar de tenerse en cuenta la calificación de las personas con discapacidad para cubrir las vacantes. La misma encuesta señala que el **23.6% de las personas con discapacidad o no cuentan con ningún tipo de educación o solo tienen educación en un nivel inicial**. Asimismo, el **40.5% solo tiene educación primaria** y el **22.5% educación secundaria**. Esto quiere decir que el **86.6%** de las personas con discapacidad no cuenta con educación superior: casi **1'364,300** personas con discapacidad. **En ese sentido, solo 211,103 personas con discapacidad tendrían educación superior.**

Frente a ello debemos tener en cuenta, además, si la calificación que las personas con discapacidad ostentan son compatibles con la oferta laboral que existe hoy en día.

Como se podrá notar, el problema es mayor. La cuota de empleo es un avance importante, pero no puede dejar de tenerse en cuenta el reducido número de personas con discapacidad sin calificación y la correlación entre la oferta laboral de nuestro país. Es por ello que el trabajo que vaya a realizar tanto el Ministerio de Trabajo como los Gobiernos Regionales para **desarrollar estrategias a fin de relacionar la demanda y la oferta de trabajo es fundamental tanto para el cumplimiento de la cuota, como para la inclusión laboral en general de las personas con discapacidad.**

Los beneficiarios de la cuota de empleo

La LGPCD estableció que el beneficio de la cuota de empleo podrá ser exigido por las personas con discapacidad que cuenten con una restricción en la participación en un grado, como mínimo, de **33%** (Sétima Disposición Complementaria Final). Como en el Perú el método para diagnosticar la discapacidad no se expresaba en porcentajes, la LGPCD, en la misma disposición se estableció que el **Ministerio de Salud (MINSA), en un plazo no mayor a 120 días, emitiría las Guías respectivas para que los centros de salud autorizados puedan calificar, en porcentajes, el grado de restricción de las personas con discapacidad.**

Luego de 15 meses de aprobada la LGPCD, el **MINSA no ha emitido la Guía correspondiente**, lo que ha llevado a la cuestionarse si es que la cuota de empleo es efectivamente aplicable. Al respecto, debe tenerse en cuenta que si bien los centros de salud no cuentan con la respectiva Guía, la exigencia de la cuota no estuvo supeditada a la emisión de tal instrumento, por lo que ello no eximiría a los empleadores de cumplir con la referida cuota. Así pues, cuando en una



norma se pretende postergar la exigibilidad de sus disposiciones, ello se realiza de manera expresa. Una técnica usual es señalar que las disposiciones de una Ley serán exigibles con la promulgación de su Reglamento. **Así las cosas, si la intención hubiese sido supeditar el cumplimiento de la cuota a la emisión de la Guía, la misma LGPCD lo hubiese señalado de manera expresa.**

Si bien la falta de emisión de la Guía constituye un problema práctico, **ello no impide que los empleadores continúen cumpliendo progresivamente con la cuota mínima de empleo: pues existen otros mecanismos para ir determinado el grado de restricción en la participación de las personas con discapacidad.**

Una alternativa paralela a la anterior sería entablar una **acción de cumplimiento** contra los encargados de la emisión de la Guía para que procedan a elaborarla cuanto antes. Recordemos que la **omisión** de estos funcionarios **perjudica** tanto a las **personas con discapacidad**, como a las **mismas empresas**, pues las deja en una situación de incertidumbre, la cual no les conviene si se tiene en cuenta que la sanción del incumplimiento de la cuota empezará a aplicarse en diciembre de este año.

Los ajustes razonables en favor de las personas con discapacidad

Adicionalmente a la cuota de empleo, la LGPCD reguló el derecho de los trabajadores con discapacidad a solicitar la realización de ajustes razonables en el trabajo. Estas medidas, que pueden abarcar modificaciones de las herramientas de trabajo, maquinarias, el entorno y horarios, están destinadas a eliminar determinadas barreras que impiden que el trabajador con discapacidad pueda ejercer sus derechos plenamente. Por ejemplo, supongamos que una persona con discapacidad física requiere de una terapia de rehabilitación semanal. Puede que el horario de la rehabilitación se cruce con el horario de trabajo fijado por su empleador. En ese supuesto, cabe que la persona con discapacidad física solicite la realización del ajuste razonable, en este caso, la modificación del horario de trabajo.

Sin embargo, el empleador no se encuentra obligado a realizar todos los ajustes solicitados por las personas con discapacidad. El límite que la LGPCD ha establecido es la carga económica excesiva.

La carga económica excesiva

De ese modo, si los ajustes solicitados implican una carga que el empleador no se encuentra en posibilidad de asumir, no se encontrará obligado a realizar el ajuste. En la LGPCD se dejó como tarea al Ejecutivo definir el concepto de **carga económica excesiva**. Lamentablemente, este es un primer punto que **el Reglamento de la LGPCD no desarrolla adecuadamente, pues la regulación que plantea consiste en delegar al Ministerio de Trabajo, para que fije mediante una Resolución Ministerial los criterios técnicos para definir cuándo un ajuste razonable puede implicar una carga económica excesiva.**

La importancia de la definición de carga económica excesiva, y de los criterios para identificarla, es fundamental en esta materia, por lo que el hecho de que la LGPCD y su



Reglamento no hayan brindado un criterio para ello, además de no ser una técnica legislativa adecuada, genera dos consecuencias: **posterga en alguna medida la aplicación concreta de los ajustes razonables y deja en incertidumbre qué es lo que se pueda establecer al respecto. Una definición amplia de carga económica excesiva representará un freno tremendo para el avance de los ajustes razonables como una herramienta para la inclusión social.**

La tarea en esta materia radicará en estar atentos a las propuestas que giren en torno a la Resolución Ministerial y los criterios técnicos que se establecerán para definir cuándo se está frente a una carga económica excesiva, pues de ello dependerá la aplicación práctica de los ajustes razonables en favor de las personas con discapacidad, tal como lo ha advertido la OIT en el Manual de Directrices para Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación.

La oportunidad para solicitar el ajuste

Otro punto que el Reglamento de la LGPCD desarrolla es la oportunidad para solicitar el ajuste. No cabe duda que el espacio por excelencia donde se puede solicitar la realización del ajuste razonable es en el desarrollo de la relación laboral (es decir, una vez contratado), sin embargo, existen otras situaciones en las que la persona con discapacidad requiere de la realización de un ajuste: la postulación. Así, cuando una persona con discapacidad postule a un empleo también puede enfrentar otro tipo de barreras. Un examen psicológico en el que se deba dibujar a una persona, impedirá que las personas con discapacidad visual puedan darlo; este es un espacio, también, para los ajustes razonables.

En cuanto a las **entidades estatales**, la LGPCD ya había señalado que éstas **deberán realizar ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de las personas con discapacidad**. El Reglamento **reitera esta obligación** y ordena que SERVIR dicte las normas técnicas para la concretización de estos ajustes.

En lo que respecta al **sector privado**, la LGPCD no había señalado expresamente la obligación de realizar los ajustes en los procesos de selección. El **Reglamento**, de manera acertada, establece que una de las finalidades de los ajustes **es facilitar el acceso al puesto de las personas con discapacidad, por lo que se unifica el criterio de los ajustes en la postulación**. Esta interpretación encuentra respaldo en la obligación de los empleadores de garantizar la participación efectiva en de las personas con discapacidad en los procesos de selección señalada en el punto relativo a la **cuota de empleo**.

Por último, la regulación de los ajustes razonables también implica determinar quiénes son los **sujetos obligados** y quiénes son los **titulares** del derecho. En el primer aspecto, se entiende que los empleadores directos (es decir, quienes contratan a la persona con discapacidad) están obligados a realizar los ajustes. Sin embargo, los casos de tercerización (subcontratación) e intermediación de servicios (*services*) implican que la realización del ajuste dependa, también, de la colaboración de las empresas que contratan los servicios de aquellas. Ni la LGPCD ni su Reglamento establecen disposición alguna al respecto. El **Ministerio de Trabajo**, cuando emita los criterios técnicos para la aplicación de los ajustes razonables, **tiene una oportunidad tremenda de salvar esa omisión**.



En lo que respecta a los **titulares del derecho**, no cabe duda que las personas con discapacidad ostentan tal derecho. Sin embargo, también se plantea que los **trabajadores que tienen a cargo personas con discapacidad** (hijos, dependientes, personas sujetas a tutela o curatela, etc.) **también tienen el derecho a solicitar los ajustes razonables**. El **Ministerio de Trabajo ya se pronunció sobre la materia en una vez**, concordando con dicho criterio, por lo que este punto también puede ser esdarecido en la **Resolución Ministerial que emita próximamente**.

Por último, **hay algunos mecanismos** que el **Reglamento de la LGPCD pudo haber previsto**: por ejemplo, si la negativa injustificada de la empresa a realizar el ajuste razonable constituye un acto de hostilidad, **la carga de la prueba** (por discriminación) podría **invertirse** en favor del trabajador. Asimismo, los ajustes razonables pudieron **clasificarse** por la **oportunidad** en la que se solicitan o de acuerdo a sus **finés**, tal como lo hace la legislación norteamericana (Ley sobre Americanos con Discapacidades): cambios en el proceso de postulación a puestos de trabajo; cambios en el entorno laboral; y, cambios que permitan a un empleado con discapacidad gozar de prestaciones y privilegios que todos gozan, en condiciones de igualdad.

Sobre la fiscalización

El Reglamento de la LGPCD ha establecido, de manera genérica, que el CONADIS es el encargado de sancionar las infracciones establecidas en dicha norma, donde se encuentra la cuota de empleo. Sin embargo, la LGPCD estableció que sea la Inspección del Trabajo la encargada de fiscalizar el cumplimiento de tal obligación. Una lectura literal de ambas regulaciones daría como resultado que la fiscalización de la cuota de empleo le corresponde a la Inspección del Trabajo y la sanción al CONADIS, lo cual nos lleva a una conclusión poco práctica. En realidad, la Inspección del Trabajo es la que cuenta con los recursos, herramientas y experiencia para poder realizar esta labor. Así pues, cuando la LGPCD dispuso que sea la Inspección del Trabajo la encargada de la fiscalización, debería entenderse que tal labor incluiría la sanción de la respectiva infracción.

Sostener lo contrario nos llevaría a señalar, por ejemplo, que el despido realizado sin observar los ajustes razonables en favor de las personas con discapacidad (otra infracción regulada en el Reglamento de la LGPCD) sea fiscalizado por la Inspección del Trabajo, pero sancionado por el CONADIS. La sustracción de la sanción de las infracciones en materia laboral no es una tarea permisible para un Reglamento.

En suma, el Reglamento de la LGPCD ha regulado materias específicas y necesarias para la correcta aplicación de la LGPCD. Sin embargo, **presenta ciertas omisiones** que no contribuyen con la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad e, inclusive, perjudican a las empresas mismas. Algunas **podrán ser corregidas por el Ministerio de Trabajo**, pero otras requerirán de criterios de **interpretación** y de **políticas pública adecuadas para poder corregir los problemas**.

ANEXO N° 4 – VALIDACION DE GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: LA FERRER GOSPERAS NO ANDREA FERNANDEZ
 1.2. Cargo e institución donde labora:
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL
 1.4. Autor(A) de Instrumento: MEDINA TEMPLE MILAGROS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 05 de Julio del 2015

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 0990844 Telf.: 980758949

ANEXO N° 5

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

I.- DATOS GENERALES

1.1.- Institución: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

1.2.- Nombre del instrumento: Boletín Informativo

1.3.- Título: Beneficios de las personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional del CONADIS

1.4.- Fecha de expedición: 2017

1.5.- Recuperado de:

II.- ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título:

Determinar de qué manera la Ley General de Personas con Discapacidad incide en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017

Objetivo Especifico 1

Describir cuales son los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad

ITEM	SI	NO
[...] los beneficios otorgados por la Ley General de Personas con Discapacidad son los estacionamiento accesible, accesibilidad en el transporte público terrestre, descuento en el ingreso a actividades deportivas, culturales y recreativas, medidas de fomento y empleo, educación superior, bonificación en los concursos públicos de méritos, promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios,	X	

<p>pensiones no contributivas por discapacidad severa, acceso a programas sociales y certificación de la discapacidad.</p>		
--	--	--

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La normatividad establece diversos beneficios para las personas con capacidades alguna han sido mencionas en el párrafo anterior sin embargo estas aun se encuentran siendo incumplidas en primera instancia por el estado y por los jefes de cada empresa o entidad. La presente ley acarrea diferentes obligaciones para los empleadores, pero una con mayor relevancia son las cuotas obligatorias de empleo.

Es de suma importancia que se aclaren por la vía reglamentaria los estarán de cumplimiento de la ley para su mejor aplicación ha consecuencia de ello se logre la integración laboral tan añorada por las personas con capacidades diferentes.

En la actualidad nosotros vivimos en una sociedad discapacitada, ya que se hace referencia al poco nivel de accesibilidad de la ciudad de Lima y demás ciudades del Perú. Sin duda una problemática para el proceso de desarrollo de la vida diaria de millones de personas con capacidades diferentes que enfrentan las barreras existentes.

Si bien existe el marco legal con ciertos beneficios y derechos para la persona con discapacidad en el Perú, para que esto se logre cumplir deben de estar articulados distintos Ministerios, Gobiernos Regionales y Municipales, el sector privado y la misma sociedad que defienda e incluya verdaderamente a las personas con discapacidad.

LEY N° 29973



LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

BENEFICIOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSCRITAS EN EL REGISTRO NACIONAL DEL CONADIS



Pensiones no contributivas por discapacidad severa (Artículo 59 de la Ley General de la Persona con Discapacidad).



La persona con discapacidad severa que se encuentre en situación de pobreza bajo los criterios del Sistema de Focalización de Hogares (Sisfoh) y que no tenga un ingreso o pensión que provenga del ámbito público o privado recibe una pensión no contributiva a cargo del Estado. Corresponde a las direcciones de Salud expedir los certificados de discapacidad severa y a Conadis registrarlos.

El reglamento fija las condiciones y requisitos para el progresivo acceso a este beneficio.

Acceso a programas sociales

(Artículo 61 de la Ley General de la Persona con Discapacidad).



Las personas con discapacidad son beneficiarias de los programas sociales, salud, alimentación, vestido y vivienda adecuados, y acceso a servicios públicos que brinda el Estado, sin que para ello se aplique el requisito de límite de edad.

Los programas sociales brindan atención preferente a la persona con discapacidad, especialmente a las mujeres, niños, niñas y a quienes vivan en situación de pobreza para sufragar gastos relacionados con su discapacidad.

Certificación de la discapacidad

(Artículo 76 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246)



El certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad y es otorgado por médicos certificadores registrados de establecimientos de salud pública y privada a nivel nacional. La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas.

La certificación es inmediata cuando la discapacidad es evidente o congénita.

Las Brigadas Itinerantes Calificadoras de Discapacidad (BICAD) están a cargo del Ministerio de Salud y deberán atender la demanda de certificación de personas con discapacidad que no puedan acudir a los establecimientos de salud a nivel nacional.

Estacionamiento accesible

(Artículo 19 de la Ley General de la Persona con Discapacidad)



Los estacionamientos públicos y privados, incluyendo las zonas de estacionamiento de los establecimientos públicos y privados, disponen la reserva de espacios para vehículos conducidos por personas con discapacidad o que las transporten. La Policía Nacional del Perú y las municipalidades supervisan y fiscalizan el cumplimiento de esta obligación y de las condiciones de accesibilidad de los estacionamientos, de conformidad con la Ley 28084, Ley que regula el parqueo especial para vehículos ocupados por personas con discapacidad.

Accesibilidad en el transporte público terrestre

(Artículo 20 de la Ley General de la Persona con Discapacidad)

Las personas con discapacidad severa inscritas en el registro del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y que cuenten con el carné amarillo, tienen pase libre en el servicio de transporte público terrestre urbano e interurbano.



Descuento en el ingreso a actividades deportivas, culturales y recreativas

(Artículo 44 de la Ley General de la Persona con Discapacidad)

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

Tratándose de espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por empresas e instituciones privadas, el descuento es del 20% y hasta un máximo del 10% del número total de entradas.

Medidas de fomento del empleo

(Artículo 47 de la Ley General de la Persona con Discapacidad)

Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Educación superior

(Artículo 38 de la Ley General de la Persona con Discapacidad)



Las universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados, realizan ajustes razonables para garantizar el acceso y permanencia de la persona con discapacidad, incluida la adecuación de sus procesos de admisión. Estas instituciones reservan el 5% de las vacantes ofrecidas en sus procesos de admisión por especialidad profesional para la postulación de personas con discapacidad, quienes acceden a estos centros de estudio previa aprobación de la evaluación de ingreso.

La persona que se vea forzada a interrumpir sus estudios superiores por la adquisición de una discapacidad mantiene su matrícula vigente por un período de hasta cinco años para su reincorporación, incluidos los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que cursan estudios superiores.

Bonificación en los concursos públicos de méritos

(Artículo 48 de la Ley General de la Persona con Discapacidad)

En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje probatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

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

Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios

(Artículo 53 de la Ley General de la Persona con Discapacidad)

Los gobiernos regionales y las municipalidades provinciales y distritales, promueven la comercialización de los productos manufacturados por la persona con discapacidad, fomentando la participación directa de dichas personas en ferias populares, mercados y centros comerciales dentro de su jurisdicción.



La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas.

ANEXO N° 4 – VALIDACION DE GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: AGUILO LUCA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL
 1.4. Autor(A) de Instrumento: M. EDINA TEMPLE ALLA 6205

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

85 %

Lima, 3 DE JULIO del 2015

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 69976988 Telf. 931299329

ANEXO N° 5

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

I.- DATOS GENERALES

- 1.1.- Institución:** Asociación Pro Derechos Humanos
- 1.2.- Nombre del instrumento:** Documento Informativo
- 1.3.- Título:** Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual, Psicosocial y Autismo.
- 1.4.- Fecha de expedición:** 2017
- 1.5.- Recuperado de:** APRODEH.ORG.PE

II.- ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: La Ley General de Persona con discapacidad en la integracion laboral en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

Objetivo Especifico 2

Expresar de qué manera se afecta la integración laboral en la Corte Superior de Justicia Lima Norte en el año 2017.

ITEM	SI	NO
<p>El acceso al empleo público, se afectada ya que afronta mayores dificultades pues no se han desarrollado las normas técnicas para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el sector público, por ello.</p> <ul style="list-style-type: none">• Las entidades públicas no cuentan con herramienta para la identificación de puestos de trabajo en los que puedan incorporar personas con discapacidad, considerando los perfiles que presenta este grupo humano.• Nuestra administración pública no está habituada a elaborar términos de referencia para que en los	X	

<p>concursos públicos solo se exija lo esencial para el desempeño del puesto, evitando situaciones de discriminación para nuestra población con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe procedimientos para el otorgamiento de ajustes razonables para las personas con discapacidad en cada institución pública (p. 13) 		
--	--	--

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Es evidente que la integración laboral de personas con discapacidad se ve afecta por los sin fines de incumplimientos que se genera tanto por la falta de resguardo por parte del estado como también por parte de nuestra administración pública, es menester indicar que la Corte Superior de Justicia Lima Norte de acuerdo a los estudios realizados no viene cumplimiento la Ley General de Persona con Discapacidad.

Nos encontramos de acuerdo con cada punto analizado por el autor ya que refleja la problemática actual por parte del sector público, la falta de herramienta para la identificación de puestos de trabajo, no se evita la discriminación para la población con discapacidad y por último los procedimientos de selección no son los adecuados.

Muchas veces pensamos que hacer que un espacio sea accesible es una pérdida de dinero. Nosotros pensamos justo lo contrario. Primero porque la inversión no suele ser elevada y segundo porque normalmente trae muchos beneficios a la empresa.

Se puede afirmar que las empresas o entidades que admiten medidas de accesibilidad estas logran beneficiar a sus empleados o clientes de un modo muy notorio.

Parte de la integración laboral es diseñar oficinas en espacios de fácil acceso, la entidad se proyectará una imagen de atención a los detalles, de modernidad y la integración que hoy en día son muy valorados.

La falta de accesibilidad es la primera barrera que enfrentan las personas con discapacidad, pues ella dificulta su integración a la escuela, centro de salud, centros de trabajo, iglesias, estadios, playas, cines y teatros, parques, centros comerciales, mercados, etc.

No se trata únicamente de adaptar, sino de concebir y producir. Si todo ambiente construido contara con esas facilidades, cualquier persona incluso la que no tiene ninguna discapacidad, podría realizar las actividades previstas para dicho ambiente en condiciones de autonomía, comodidad y seguridad. De eso se trata el diseño universal o el diseño para todos.

La fiscalización para el sector público será realizada por el CONADIS mediante su Dirección de Fiscalización y Sanciones, el que podrá ejercer la potestad sancionadora según el marco legal de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N 27444.

Los artículos 47° y 50° de la LGPCD establecen deducciones para los empleadores que contratan personas con discapacidad, respecto del pago de sus remuneraciones y de los gastos realizados por la implementación de los ajustes razonables.



GUÍA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, PSICOSOCIAL Y AUTISMO



WWW.APRODEH.ORG.PE

Con fines de difusión y sin ánimos de lucro, queda permitida la reproducción y la transmisión fidedigna de este texto por cualquier medio, electrónico o mecánico, citando como fuente: "Publicación de la Asociación Pro Derechos Humanos" e incluyendo el logo de APRODEH e IAF. Para cualquier otro fin o con ánimo de lucro, queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, transformación y transmisión de esta obra por cualquier medio, electrónico o mecánico, sin contar con la autorización de los titulares de la propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (artículos 216 y siguientes del Código Penal).

Elaborado por:

Asociación Pro Derechos Humanos - APRODEH
Jr. Pachacútec 980 - Jesús María.
Telfs. (+51) 424-7057
(+51) 431 0482
(+51) 431 4837
Fax: (+51) 431 0477
www.aprodeh.org.pe
postmaster@aprodeh.org.pe

Consultor:

Oscar Salas Veliz
Especialista en temas de discapacidad y empleo

Con participación de especialistas y organizaciones que laboran a favor de las personas con discapacidad.

Diseñado por:

Franco Bermúdez Gayoso
francobermudezg@gmail.com
(+51) 989 127 717

- Los y las trabajadoras de la empresa desarrollan un mayor grado de confianza y seguridad para con su empleador.

"...Los chicos (compañeros de trabajo) se sienten tranquilos de que si les llegará a pasar algo (adquieran discapacidad) la empresa no le va a dar la espalda y les va a decir 'ya hasta acá nada más..'"

- Promueve el trabajo en equipo, la oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo.

"...Nosotros los valoramos mucho (a las personas con discapacidad) te enseñan muchas cosas de la vida y eso se transmite a todo el equipo..."

- Mejora el clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que las personas con discapacidad desarrollan.

"...Ellos (personas con discapacidad) llegan con energía muy buena y eso contagia a los vendedores del área donde trabajan. He tenido comentarios muy positivos por parte de los (propios) vendedores"

- Por haber tenido pocas oportunidades de empleo, las personas con discapacidad, cuidan su trabajo, por ende suelen ser puntuales, honestos y no abandonarían su labor, por el contrario realizarían el esfuerzo posible para conservarlo.

"...Han pasado por momentos difíciles para conseguir trabajo y ello les genera más satisfacción. Entonces, eso lo reflejan en su actitud, en el cumplimiento de su tarea, de su horario..."

IMPORTANTE

En todos los testimonios recogidos, las experiencias de inserción realizadas han demostrado que la potencialidad de las capacidades de las personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo, llegan a superar las expectativas del empleador, jefe inmediato, y compañeros/as de trabajo.

BENEFICIOS PARA EL EMPLEADOR ANTE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los artículos 47° y 50° de la LGPCD establecen deducciones para los empleadores que contratan personas con discapacidad, respecto del pago de sus remuneraciones y de los gastos realizados por la implementación de los ajustes razonables.

En ese sentido, el Decreto Supremo N° 287-2013-EF, establece que los empleadores públicos y privados que emplean personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago al Impuesto a la Renta sobre las remuneraciones que se paguen a las personas con discapacidad. Esta deducción constituye un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta. Dicho importe equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad que devengue y se pague en el mismo ejercicio

Asimismo, se establece otra deducción adicional en el pago del mismo tributo sobre los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad que realicen. Esta deducción constituye, también, un crédito tributario contra el Impuesto a

la Renta. Su importe equivale al 50% de los gastos por ajustes razonables, en el lugar de trabajo, devengados en cada ejercicio y sustentados con los respectivos comprobantes de pago.

PUESTOS DE TRABAJO DESTACADOS PARA PERSONAS CON ESTAS DISCAPACIDADES

Según la actividad económica de la empresa las personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo realizan actividades laborales con mayor eficiencia¹¹ cuando se desempeñan en:

Oficinas

- Mensajeros internos y externos
- Fotocopiado
- Custodio de documentos
- Otras labores habituales

Fábricas

- Empaque
- Etiquetado
- Alimentación de maquinaria
- Costura.

Comercializadoras

- Desempaque
- Empaque
- Embalaje

Entidades de Educación y/o similares

- Auxiliares en bibliotecas
- Conserjes
- Mensajeros

Cafeterías y Restaurantes

- Auxiliar de cocina o comedor

Cabe señalar, que este listado solo refleja aquellos puestos de trabajo más recurrentes, no pretende segmentar en estos oficios a nuestra población con estas discapacidades, pues estamos convencidos que en la medida que se generen mayores oportunidades de empleo se podrá advertir experiencias exitosas de trabajo en otras tareas.

ETAPAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EFECTIVA

La actual coyuntura en nuestro país nos lleva señalar que si bien es cierto se implementan avances para la incorporación de personas con discapacidad en el empleo privado, la exigencia normativa puede originar contrataciones insostenibles en el tiempo pues solo está motivada por el deber legal y no por las capacidades y habilidades de la población con discapacidad.

El acceso al empleo público, afronta mayores dificultades¹² pues aún no se han desarrollado las normas técnicas para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el sector público, por ello:

- Las entidades públicas no cuentan con herramientas para la identificación de puestos de trabajo en los que puedan incorporar personas con discapacidad, considerando los perfiles que presenta este grupo humano.
- Nuestra administración pública no está habituada a elaborar términos de referencia para que en los concursos públicos solo se exija lo esencial para el desempeño del puesto, evitando situaciones de discriminación para nuestra población con discapacidad.

respecto del proceso de incorporar personas con discapacidad en sus empresas..

11. Adaptado de la Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH - Secretaría del Trabajo y Previsión Social - México 2012.

12. Esta situación ha sido advertida por la Defensoría del Pueblo y recomendó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR la elaboración de las Normas Técnicas necesarias que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo en la administración pública. Informe N° 001-2016-DP/ADHP-PDEPRODIS - Enero 2016.

- No existen procedimientos para el otorgamiento de ajustes razonables para las personas con discapacidad en cada institución pública.

En ese sentido, las etapas aquí presentadas pretenden coadyuvar a los empleadores en el proceso de incorporar personas con estas discapacidades.

PRIMERA ETAPA: Compromiso institucional

Es fundamental que, en el empleador, a través de sus principales autoridades asuma un rol directriz que permita comunicar a todos sus colaboradores en sus diferentes niveles de responsabilidad, la decisión férrea de iniciar -o continuar, de corresponder- un proceso de contratar personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo, y que para ello, las áreas correspondientes dispondrán de los recursos que dicho proceso requiera.

Para poner en práctica este compromiso se recomienda¹³:

- Reunión del director o gerente con sus colaboradores responsables de áreas administrativas y operativas, con el fin de anunciar que se realizará la integración de personas con discapacidad y definir la planificación y responsabilidades. Por ejemplo: El área de selección coordinará con las organizaciones de y para personas con discapacidad a fin de identificar colaboradores.
- Reconocer en los documentos de gestión, como su política relacionadas de no discriminación y la integración de las personas con discapacidad. Por ejemplo: El Reglamento de Trabajo considerará acciones para promover el ascenso, capacitaciones también para las personas con discapacidad que lo ameriten, promoviendo así un acceso equilibrado de todos los trabajadores a la formación y a la línea de carrera.
- Participar en grupos y redes empresariales o con empresas relacionadas con la problemática de la discapacidad. En nuestro país empresas como SAGA FALABELLA, RENZO COSTA, TOTTUS, ha iniciado procesos importantes para incorporar personas con discapacidad.

SEGUNDA ETAPA: Sensibilización

La sensibilización previa al proceso de incorporar personas con estas discapacidades es una acción estratégica y permanente no se pretende generar lástima sino incidir para eliminar sino atenuar aquellas barreras actitudinales, prejuicios y/o temores asociados a nuestra población con estas discapacidades. De este modo, generaremos un entorno laboral favorable que facilitará la incorporación de los nuevos trabajadores con discapacidad.

Si usted es un empleador que está iniciando este proceso, tenga la apertura y la flexibilidad para articular con sus pares con experiencia -poca o mucha-, sin duda las acciones que hayan realizado con este fin le generaran reflexiones importantes que lo ayudaran en su proceso de inserción laboral; pero además en este momento en nuestro país existen diversas instituciones públicas y privadas, que pueden colaborar con usted en sin ánimo de lucro y otras que a través de sus facilitadores rentados podrían ayudarlo.

Cabe señalar, que cada vez son más las mismas organizaciones de y para personas con discapacidad que coadyuvan en este proceso, en la parte final del presente documento encontrará un directorio de instituciones y organizaciones, además el servicio de bolsa de trabajo del servicio público de empleo, como veremos más adelante, también, realiza estas acciones de sensibilización.

13. Adaptado del documento "Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas" - Ginebra: OIT - 2010

ANEXO N°6 – RESOLUCIONES DE DISCAPACIDAD EMITIDAS POR EL CONADIS

2

*"Año de los Derechos de la Persona con Discapacidad y
del Centenario del Nacimiento de Jorge Basadre Grohmann"*


REPUBLICA DEL PERÚ


2012 DIC 27 AM 7:49

Resolución Ejecutiva

N° 6784-2003-SE/REG-CONADIS

Lima, 15 de Diciembre de 2003

Visto, el pedido de **SANTIAGO TARAZONA, VICTOR RAUL**, quien solicita ser inscrito en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

CONSIDERANDO:

Que, el Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS creado por Ley N° 27050, es el encargado de la protección, atención de la salud, trabajo educación, rehabilitación social y tiene entre sus funciones dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, conforme lo prescribe el inciso k) del artículo 8° de la mencionada ley, cuyo procedimiento y requisitos necesarios para ser inscritos han sido establecidos por el artículo 17° del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH y por el artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad aprobado por Resolución de Presidencia N° 004-2000-P/CONADIS, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 11° y 12° de la Ley N° 27050;

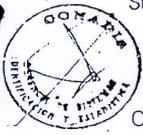
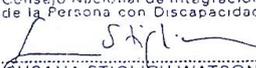
Que, el recurrente ha cumplido con acreditar la condición de persona con discapacidad, con la documentación y declaración jurada presentada;

Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 27050 Ley General de la Persona con Discapacidad, en uso de las facultades conferidas mediante Resolución de Presidencia N° 004-99-P/CONADIS, y con la visación de la Gerencia de Sistemas, Identificación y Estadística,

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Incorporar al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad del Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad CONADIS a **SANTIAGO TARAZONA, VICTOR RAUL**, con Documento de Identidad del Discapacitado – D.I.D. N° 11594
DIAGNOSTICO DE DAÑO: Traumatismo de la médula espinal, nivel no especificado (T09.3), **DISCAPACIDAD:** De Locomoción, Disposición Corporal; extendiéndole la correspondiente resolución, para que se le reconozca como tal.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.


Consejo Nacional de Integración
de la Persona con Discapacidad

SUSANA STIGLICH WATSON
SECRETARÍA EJECUTIVA





2002-03-27-001-7-11

Resolución Ejecutiva

N° 02763-2007-SE/REG-CONADIS

Lima, 10 de abril del 2007

VISTO

El pedido de SANCHO MEJIA, RICHARD PERCY, quien solicita ser inscrito en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

CONSIDERANDO:

Que, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, creado por Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, es el encargado de la protección, atención de la salud, trabajo, educación, rehabilitación social y tiene entre sus funciones dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, conforme lo prescribe el inciso k) del artículo 8° de la citada Ley, cuyo procedimiento y requisitos para la inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad se encuentran regulados en el artículo 17° del Reglamento de la citada y el artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad aprobado por Resolución de Presidencia N° 080-2006-PRE/CONADIS.

Que, el recurrente ha cumplido con acreditar su condición de persona con discapacidad, con la documentación y declaración jurada presentada, emitida de conformidad con la normativa vigente, por lo que resulta procedente su incorporación al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

Que, de conformidad con lo dispuesto al artículo 12 de la Ley N° 27050 Ley General de la Persona con Discapacidad, el artículo 18° del Reglamento de la Ley N° 27050 aprobado con Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH, el artículo 9° del Reglamento del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad aprobado con Resolución de Presidencia N° 080-2006-PRE/CONADIS, el inciso i) del inciso 19.2 del artículo 19° del Reglamento de Organizaciones y Funciones del CONADIS, aprobado con Decreto Supremo N° 014-2005-MIMDES y en uso de sus facultades conferidas con Resolución Ejecutiva N° 001-2006-SE/CONADIS.

SE RESUELVE:

Artículo Único. - Incorpórese al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS a SANCHO MEJIA, RICHARD PERCY extendiéndose la presente para que se le reconozca como tal.

DIAGNOSTICO DE DAÑO: Traumatismo de la médula espinal, nivel no especificado (T09.3)
DISCAPACIDAD: Cuidado Personal, Locomoción, Disposición Corporal, Destreza, Situación

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Consejo Nacional para la Integración
de la Persona con Discapacidad





Resolución Ejecutiva

N° 0815-2001-SE/REG-CONADIS

Lima, 13 de Diciembre del 2001

Visto, el pedido de **GOMEZ COTRINA, LOUIS PHILIPPE**, quien solicita ser inscrito en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

CONSIDERANDO:



Que, el Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS, creado por Ley N° 27050, es el encargado de la protección, atención de la salud, trabajo, educación, rehabilitación social y tiene entre sus funciones dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, conforme lo prescribe el inciso k) del artículo 8° de la mencionada ley, cuyo procedimiento y requisitos necesarios para ser inscritos han sido establecidos por el artículo 17° del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH y por el artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad aprobado por Resolución de Presidencia N° 004-2000-P/CONADIS, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 11° y 12° de la Ley N° 27050.



Que, el recurrente ha cumplido con acreditar la condición de persona con discapacidad, con la documentación y declaración jurada presentada;

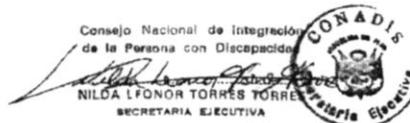
De conformidad con lo dispuesto por el artículo 7° de la Ley N° 27050 Ley General de la Persona con Discapacidad, en uso de las facultades conferidas mediante Resolución de Presidencia N° 004-99-P/CONADIS, con la visación de la Gerencia de Sistemas, Identificación y Estadística, Gerencia Administrativa y Oficina General de Asesoría Jurídica.



SE RESUELVE:

Artículo Único.- Incorporar al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad del Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad CONADIS a **GOMEZ COTRINA, LOUIS PHILIPPE**, con Documento de Identidad del Discapacitado N° 00877 **DIAGNOSTICO DE DAÑO: Diplejia espástica (G80.1), DISCAPACIDAD: De Cuidado Personal, Locomoción, Destreza, Situación;** extendiéndole la correspondiente resolución, para que se le reconozca como tal.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

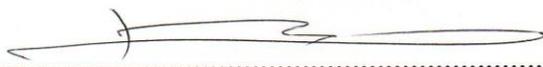
Yo, YSAAC MARCELINO ARCOS FLORES
docente de la Facultad DE DERECHO y Escuela Profesional de DERECHO, de la Universidad César Vallejo LIMA NORTE (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

"LA LEY GENERAL DE PERSONA CON DISCAPACIDAD EN LA INTEGRACION LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE EN EL AÑO 2017"

del (de la) estudiante MILAGROS ELIZABETH MEDINA TEMPLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lugar y fecha 06 Julio 2018


.....
Mg. Ysaac Arcos Flores
Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 06975372

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

La Ley General de Persona con discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior De Justicia-Lima Norte, en el año 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORA
Milagros Elizabeth Medina Tempic

ASESOR:
Mg. Leidy Castro Rodríguez
Mg. Irrek Villano Cabero

LINEA DE INVESTIGACION
Derecho Laboral

LIMA-PERU
AÑO 2018

Mg. Ysaac Arcoo Flor.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

JOSE JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MILAGROS ELIZABETH MEDINA TEMPLE

INFORME TÍTULADO:

LA LEY GENERAL DE PERSONA CON DISCAPACIDAD EN LA INTEGRACION LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA – LIMA NORTE, EN EL AÑO 2017.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADO (A)

LICENCIADA EN DERECHO

SUSTENTADO EN FECHA: 10/07/18 FECHA DE SUSTENTACIÓN: 10/07/18

NOTA O MENCIÓN: 14



ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Medina Temple Milagros Elizabeth

D.N.I. : 74163741

Domicilio : Mz. B Lt. 21 Los Álamos de Naranjal, S.M.P, Lima

Teléfono : Fijo : Móvil : 966717425

E-mail : medinatemple1996@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Derecho

Escuela : Derecho

Carrera : Derecho

Título : Abogada en Derecho

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Medina Temple Milagros Elizabeth

Título de la tesis:

La Ley General de Persona con discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia - Lima Norte, en el año 2017.

Año de publicación : 2018.

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

2018/11/18