



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Protección Laboral de los Trabajadores con Discapacidad en la
Municipalidad Provincial del Santa, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

TEMPLE BONILLA, Emely Johana (ORCID: 0000-0001-8997-4829)

ASESOR:

Mg. MURILLO CHAVEZ, Javier Andre (ORCID: 0000-0002-6062-6297)

Mg. TEATINO MENDOZA, Natividad (ORCID: 0000-0001-6125-6104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

CHIMBOTE – PERÚ

2021

A Dios por guiar mi camino y permitirme culminar satisfactoriamente mi carrera profesional.

A mi familia, en especial a mis padres Clara y Edilberto por ser mi motivo para seguir adelante gracias a sus consejos y su apoyo incondicional.

A Dios por bendecir mis pasos y protegerme en el trayecto de mi etapa universitaria.

A la Universidad Cesar Vallejo por contar con docentes de excelente calidad que me ayudaron a fortalecer mis conocimientos.

A mis amistades que me brindaron consejos a fin de culminar mi carrera de manera satisfactoria

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimiento.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 01: ¿Ha sido usted trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019?.....	14
Tabla 02: ¿Usted tiene algún tipo de discapacidad?.....	16
Tabla 03: ¿Qué tipo de discapacidad tiene?.....	18
Tabla 04: ¿Usted ha solicitado ajustes razonables en su puesto de trabajo debido a su discapacidad?.....	20
Tabla 05: En caso de su respuesta de la pregunta 4 sea afirmativa ¿Qué medidas solicitaron?.....	22
Tabla 06: En caso su respuesta a la pregunta 4 sea afirmativa, ¿Cumplieron con poner las medidas solicitadas?.....	24

Índice de gráficos y figura

Gráfico 01: ¿Ha sido usted trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019?.....	14
Gráfico 02: ¿Usted tiene algún tipo de discapacidad?.....	16
Gráfico 03: ¿Qué tipo de discapacidad tiene?.....	18
Gráfico 04: ¿Usted ha solicitado ajustes razonables en su puesto de trabajo debido a su discapacidad?.....	20
Gráfico 05: En caso de su respuesta de la pregunta 4 sea afirmativa ¿Qué medidas solicitaron?.....	22
Gráfico 06: En caso su respuesta a la pregunta 4 sea afirmativa, ¿Cumplieron con poner las medidas solicitadas?.....	24
Gráfico N° 07: Prueba de Hipótesis.....	26

Resumen

Los trabajadores con discapacidad son parte de la población vulnerable, por ello es difícil ocupar un puesto de trabajo en una empresa vulnerando su derecho a la accesibilidad, bonificación del 15% en los resultados de los concursos públicos, cuota de empleo y adaptación de ajustes razonables.

El objetivo de esta investigación es determinar si se cumple con proteger el derecho a la accesibilidad, bonificación, cuota de empleo y ajustes razones de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019, para ello se planteó ¿Se cumple con proteger el derecho a la accesibilidad, bonificación, la cuota de empleo y ajustes razones de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa?, se aplicó el cuestionario para la recolección de datos aplicado a los 30 trabajadores.

Se concluyó que a los TCD no les brindan una adecuada protección, pues la empresa vela por sus intereses económicos dejando de lado el respeto de sus derechos. En la Tabla 06 se advierte que un 87% de las PCD les otorgaron los ajustes razonables, correspondiendo a las adaptaciones de sillas, mesas y el uso de lector de voz.

Palabras Claves: Trabajadores con discapacidad, bonificación, accesibilidad.

Abstract

Workers with disabilities are part of the vulnerable population, so it is difficult to occupy a job in a company violating their right to accessibility, a 15% bonus in the results of public tenders, employment quota and adaptation of reasonable accommodations.

The objective of this research is to determine if the right to accessibility, bonus, employment quota and reason adjustments of workers with disabilities in the Provincial Municipality of Santa is complied with during the year 2019, for this it was proposed: Is compliance with protect the right to accessibility, bonus, the employment quota and reason adjustments of workers with disabilities in the Provincial Municipality of Santa?, the questionnaire for data collection applied to the 30 workers was applied.

It was concluded that the TCDs are not afforded adequate protection, since the company looks after their economic interests, neglecting respect for their rights. Table 06 shows that 87% of the PWD granted them reasonable adjustments, corresponding to the adaptations of chairs, tables and the use of a voice reader.

Key Words: Workers with disabilities, bonus, accessibility.

I. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo los derechos de las personas con discapacidad fueron excluidas y violentadas, un ejemplo claro a esto se vio en el año 1999 en el Exp. N.º 324-99-AA/TC donde el señor Cesar Augusto Zevallos Eyzaguirre interpone Recurso extraordinario contra la resolución dictaminada por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna y Moquegua, en el que declararon improcedente su demanda de Amparo contra la empresa Banco de Materiales y al Jefe de Recursos Humanos – Othmar Rabitsch León, quien a través de una carta de despido le pone fin a su relación laboral, a sabiendas de que padecía de la condición de discapacidad física que tuvo a raíz de una secuela de poliomielitis. El despido para el señor Cesar Augusto no tuvo justificación alguna ya que no había cometido ninguna falta grave para que su relación laboral se llegue a extinguir. El Tribunal Constitucional en su fallo revoca la resolución expedida por la Sala Civil y lo declara fundada su demanda ordenando que lo reincorporen en su centro de trabajo.

Dicho esto, se puede ver que las PCD tienen pocas oportunidades para que puedan conseguir un trabajo, ya que ellos tienen una gran desventaja por su discapacidad y que eso es motivo por el cual las empresas no quieren contratarlos. Sin embargo, pese a que las empresas están en la obligación de contratar a personas con discapacidad, éstos buscan evitar gastar dinero en brindarles instalaciones adecuadas para su desenvolvimiento laboral.

Siguiendo la línea del tiempo se presenta otro caso similar del TC en el Exp. N.º 10422-2006-PA/TC, donde volvió a pronunciarse y esta vez respecto al despido nulo en donde el señor Mauro Serrano García fue despedido por la Minería Yanacocha bajo la justificación de que su despido fue dado por la incapacidad física de su desempeño laboral como operador de planta. Siendo el caso que, la incapacidad que tiene el señor fue obtenida dentro de sus labores como operador II de procesos y a raíz de una enfermedad. En consecuencia, de lo sucedió el TC declara fundada su demanda y nula su carta de despido otorgado por la Minería Yanacocha y ordenándole que le reponga a un cargo de menor esfuerzo físico.

Este hecho es un claro ejemplo de que las empresas no pueden justificarse de despedir a una PCD solo por el motivo de que no está en las condiciones adecuadas para desempeñar un cargo o querer justificarse de que a raíz de un accidente ya

sea dentro de su centro laboral o fuera de ella este deba ser despedido, o por no tener la capacidad de poder rendir lo suficiente en el cargo en que se encuentra, en caso sea así, este se encuentra en la obligación de colocarlo en un cargo en donde sea apto para el de acuerdo a su condición.

Este trabajo de investigación es justificable porque va a dar a conocer la falta de protección de los derechos de las PCD y evidenciar como la sociedad intuye en el accionar discriminatorio al considerar que estas personas no tienen la capacidad suficiente para desenvolverse en un puesto de trabajo. Cabe señalar que la normativa mediante la cual está protegida las PCD no cumple con su finalidad para el cual fue creada al no brindar adecuadamente una solución y no actuar en beneficio de los trabajadores con discapacidad siendo estos receptos de actos discriminatorios por parte del empleador y de la misma sociedad.

En este caso tengo motivación personal en estudiar el caso específico de la Municipalidad del Santa como muestra de entidad del estado para determinar como sucede el problema de discapacidad en el ámbito laboral. Esta interrogante será desarrollada a más profundidad a medida en que se investigue, recopile y analice los datos obtenidos en el desarrollo de la investigación.

Considero que, a las PCD el estado no les garantiza la protección de sus derechos ya que día a día tienen que enfrentar las barreras que la misma sociedad les impone para que no puedan actuar en igualdad de condiciones que los demás. Pese a la existencia de dispositivos normativos que amparan sus derechos, éstos no pueden ejercerlos porque siempre les ponen trabas y les hacen comparaciones con personas que no tienen ningún tipo de discapacidad.

En este trabajo surge la problemática de saber ¿Se cumple con proteger el derecho a la accesibilidad, bonificación, la cuota de empleo y ajustes razones de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa?, Para ello, se conoce como la sociedad influye en excluir y discriminar, logrando que estos no puedan ejercer con total igualdad sus derechos y hacen que las personas con discapacidad se sientan inferiores a los demás, poniendo en tela de juicio su capacidad a la hora de ser convocados y elegidos por el empleador. A consecuencia de ello es que no pueden ejercer su derecho como cualquier persona

y ellos mismos se quedan con ese pensamiento de no ser aptos para un puesto de trabajo.

En este trabajo se ha planteado por un lado como objetivo general lo siguiente: determinar si se cumple con proteger el derecho a la accesibilidad, bonificación, la cuota de empleo y ajustes razonables de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019. Por otro lado, los objetivos específicos a desarrollar son: determinar la cantidad de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa 2019; analizar la regulación de los derechos de accesibilidad, bonificación, la cuota de empleo y ajustes razonables de los trabajadores con discapacidad en el ordenamiento jurídico peruano; determinar si se cumple con proteger el derecho de accesibilidad a los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019; determinar si se cumple con proteger el derecho a la bonificación a los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019; determinar si se cumple con proteger el derecho a la cuota de empleo a los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019; determinar si se cumple con proteger el derecho a los ajustes razonables a los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019; describir el derecho a la accesibilidad, bonificación, la cuota de empleo y ajustes razonables de los trabajadores con discapacidad.

Vista a la siguiente problemática se ha planteado que la hipótesis será: no se da el adecuado cumplimiento a la protección laboral del derecho a la accesibilidad, bonificación, la cuota de empleo y ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa.

Es por ello que este trabajo se desarrollará en el título I los trabajadores con discapacidad, en el título II la afectación a los derechos; los mismos que contienen sub capítulos y serán desarrollados posteriormente; seguidamente del título III la metodología, luego título IV los resultados y finalmente título V las conclusiones y recomendaciones.

II. MARCO TEÓRICO

Para lograr una definición exacta de persona con discapacidad; ineludiblemente debemos tratar el concepto de discapacidad. En este sentido, una primera parte del presente apartado tratará justamente de buscar definir en qué consiste la discapacidad y, en la segunda, se buscará profundizar en qué casos estamos ante una persona con discapacidad.

La discapacidad es una deficiencia que adquiere una persona a raíz de diversas situaciones que imposibilitan la realización de sus actividades diarias; coincide con esto, (Pereda, De Prada, & Actis) que indican que es una restricción de su capacidad para realizar sus actividades rutinarias (2003); en igual sentido tenemos que variada doctrina establece que las características para este concepto son las barreras que impone la sociedad para su participación plena, el cual debe ser considerado como un menester especial de apoyo para las PCD. (Corradi Bracco & Sucarrat) (Instituto Nacional de Servicios Sociales - INSERSO) (Pérez Gallardo).

En igual sentido, la (Ley N° 299773 - Ley General de las Personas con Discapacidad), en su artículo 2, indica que una persona con discapacidad es considerada por tener deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que impide el ejercicio de sus derechos (2012). Así como también lo dispone la (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), en el preámbulo e), indica que la discapacidad es una noción que va cambiando y que resulta de la acción entre las personas con deficiencias y las barreras actitudinales (2012).

En resumen, creemos que podemos definir discapacidad como el conjunto de situaciones de carácter físico, motriz, sensorial, que complican la participación en igual condición que los demás. Debemos tener en cuenta que esta discapacidad puede haber sido adquirida al nacer o producto de un accidente, es por ello que requiere apoyo para que puedan tener las atenciones y/o materiales adecuados para su desenvolvimiento. Se debe dejar en claro que una discapacidad no debe ser considerado como una enfermedad, sino como una deficiencia.

Teniendo en claro el concepto de discapacidad, pasaremos a señalar en qué casos

estamos frente a una persona con discapacidad.

Como bien sabemos una persona con discapacidad, es aquella que presenta deficiencias en su organismo estructural y el cual requiere de ciertos aparatos o materiales que les sirve de apoyo en su desenvolvimiento. Para ello, Fernández (Fernández López) considera que a pesar de tener una desventaja son capaces de sobrellevar esta deficiencia (2016).

Según esta explicación conoceremos los tipos de discapacidad, que según la ley y la convención sobre los derechos de las PCD se clasifica en cuatro que son: la discapacidad Física que es la falta de alguna parte del cuerpo, la discapacidad sensorial son problemas visuales y auditivo, la discapacidad intelectual o mental son las dificultades que tienen para razonar o captar con facilidad ideas complejas y la discapacidad mental son problemas dados en el comportamiento de la persona.

Diversa doctrina concuerda en que, la deficiencia física es presentada como anomalías en el cuerpo humano, una persona con esquizofrenia es considerado por tener deficiencia mental, en la deficiencia intelectual está incluido los conflictos con el aprendizaje y la deficiencia sensorial son alteraciones en los sentidos de la vista y el oído (Organización Mundial de la Salud, 2001) (Asociación Pro Derechos Humanos - APRODEH, 2008).

Conforme a lo expresado en líneas arriba, es factible referirnos a una sentencia dictaminada por el Tribunal Constitucional, en donde expone un agravio ocasionado contra una persona con discapacidad visual por parte del supermercado Plaza Vea, quien no le permitió ingresar a su establecimiento en compañía de un perro guía por razones de sanidad. El TC hizo énfasis en que las personas con discapacidad visual tienen permitido el uso de perros guías¹ el cual estos están entrenados para acompañarlos a todas partes. También se expresó que a las PCD se les tienen que brindar los ajustes razonables de acuerdo al tipo de discapacidad que la tiene. Al evaluar todos los argumentos dados en la sentencia el TC resolvió declarándolo fundado la demanda y ordenando a que el Supermercado Plaza Vea permita el ingreso de las personas con discapacidad visual en compañía de sus perros guías. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2014).

Con todo y lo anterior, podemos establecer que cada PCD puede presentar uno o hasta más de un tipo de discapacidad. Es bueno saber que cada tipo de discapacidad puede ser de manera temporal o tal vez irreversible y producto a ello es que les imposibilita ejercer de sus derechos y a participar libremente en la sociedad, esta dificultad hace que su inclusión en la sociedad sea cada vez más tediosa. Cabe resaltar que cada persona con discapacidad utiliza distintos tipos de herramientas que le sirven de apoyo para su desenvolvimiento, tal es el caso en que las personas que tienen discapacidad física usan silla de ruedas, muletas entre otros; los que tienen discapacidad sensorial que puede ser visual o auditiva, en el caso de discapacidad visual hacen uso del bastón y ahora que ya está regulado tienen de apoyo a los perros guías y en caso de discapacidad auditiva utilizan auriculares especiales o formatos de altavoces.

En otro orden de ideas se pretenderá describir con exactitud acerca de la afectación de los derechos de las personas con discapacidad, para luego explicar detalladamente en que consiste los derechos de Accesibilidad y del Trabajo.

La afectación de los derechos es la vulneración o agresión a los derechos fundamentales de la persona. Puesto que, es importante determinar en qué situación estamos frente a una transgresión a sus derechos. Para ello iniciaremos indicando un concepto básico sobre el Derecho de Accesibilidad.

El derecho a la Accesibilidad es parte fundamental en el desarrollo de las personas con discapacidad en la sociedad por lo que su acceso debe ser garantizado a espacios físicos, transporte, a la información y comunicación y a los servicios; para ello se debe implementar rampas, señales auditivas, visuales y a permitir el ingreso de perros guías en donde las PCD se desenvuelven. Para ello la doctrina establece que las personas puedan participar en actividades sociales y económicas en el desplazamiento de las infraestructuras construidas en su entorno de manera plena y en iguales condiciones que los demás (Huerta Peralta, 2004) (Toyco Suárez, 2018).

De igual forma, la (Ley N° 299773 - Ley General de las Personas con Discapacidad), en su artículo 15 hace mención que este derecho tiene que ser actuado siempre en igual de condiciones al momento de desplazarse siempre y

cuando no perturben su tranquilidad (2012). Al igual que, la (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), en su artículo 7 se tendrá que acoger medidas adecuadas para salvaguardar el acceso de las PCD en ambientes urbanos, rurales, públicos y privados (2012).

En síntesis, podemos definir que la accesibilidad es utilizada para ver el grado en que la persona más allá de la condición que padezca goce del servicio o haga uso de una infraestructura adecuada al tipo de discapacidad que lleva. Con esto me refiero a que haga uso de las rampas para discapacitados, las sillas de ruedas que les brindan de manera gratuita en los hospitales, supermercados, programas y materiales especiales para que puedan desarrollar sus actividades con normalidad. Cabe destacar que este derecho es de vital importancia, porque permite que las PCD accedan libremente a las vías públicas, a los servicios públicos y privados sin que les impongan barreras u obstáculos teniendo consigo la participación plena en su vida rutinaria.

El Derecho al Trabajo es la relación que existe entre un empleador y un trabajador el cual brindara sus conocimientos de manera subordinada para luego ser compensado mediante una remuneración. La finalidad de tener un trabajo es el poder subsistir y ser recompensado por su prestación de servicios. En coincidencia a ello, (Montero) indica que en esa relación laboral no solo el trabajador cubre sus necesidades sino también el empleador trayendo consigo un buen desarrollo laboral (2005). De acuerdo a variadas doctrinas señalan que es un conjunto de normas que establece la relación entre empleado y trabajador con el objeto de brindarles seguridad y beneficios, a cambio de sus habilidades y conocimientos. (Machicado, 2010) (Blancas Bustamante, 2003) (Toyama Miyagusuku, 2013) (Zondek, 2015).

Conforme a la normativa, la Constitución Política del Perú, en su artículo 22 y 23 establecen que el trabajo es un deber y un derecho y que es objeto prioritario del Estado. De igual forma que, la (Ley N° 299773 - Ley General de las Personas con Discapacidad), en su artículo 45 indica que las PCD tienen derecho a trabajar en igual de condiciones justas como los demás (2012). Por último, la (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), en su artículo 27 señala

que las personas con discapacidad deben obtener protección durante el ejercicio de sus actividades laborales (2012).

Por lo tanto, el derecho al trabajo es la relación dada entre el trabajador y el empleador. El cual es considerado como deber, dado que el trabajador tiene que suplir sus necesidades básicas y las de su familia. Para ello el empleador tiene la obligación de velar por su seguridad y tomar las medidas de protección correspondientes para garantizar el resguardo total de su trabajador y siempre velando en beneficio de ellos cumpliendo las horas establecidas por la norma.

La Bonificación en los concursos públicos de mérito es establecido según el cumplimiento de las bases otorgadas por la convocatoria, siendo el caso en que la personas con discapacidad se postule a un concurso, deberá presentar su certificado de discapacidad y obtener un puntaje elevado. De igual manera, la (Ley N° 299773 - Ley General de las Personas con Discapacidad), en su artículo 48 establece que en los concursos públicos se le otorgue el 15% a la PCD que cumpla con los requisitos para el puesto y obtenga un puntaje alto en la etapa de evaluación el cual está incluido la entrevista final (2012).

Junto a esto, es preciso mencionar el caso de un postulante de la Ciudad de Tumbes que se presentó a un concurso de CAS, quien denunció a la Diresa de otorgarle la bonificación por discapacidad (Defensoría del Pueblo, 2021). Así también, sucedió en la ciudad de Pasco en donde una ciudadana se presentó a un concurso CAS convocada por el Hospital Daniel Alcides Carrión en el cual éste no quiso validar el 15% de bonificación que le correspondía a la ciudadana, a pesar de haber presentado su certificado de discapacidad (Defensoría del Pueblo, 2020).

En efecto, la bonificación es un derecho indispensable el cual va a favorecer a las personas con discapacidad otorgándoles como beneficio un porcentaje de bonificación en su puntuación final siempre y cuando presenten los documentos en donde constate su discapacidad a través de un certificado.

La Cuota de empleo es empleada por las empresas públicas y privadas para la contratación de las personas con discapacidad, el cual deberán cumplir y así evitar que las entidades competentes para la fiscalización les imponga una multa por

incumplimiento de la norma. Todo ello se asemeja a variadas doctrinas que disponen que los empleadores deben contar con un porcentaje mínimo de trabajadores que si es el caso de una entidad pública no tiene que ser inferior del 5%, y que si es el caso de una entidad privada que tenga más de 50 trabajadores no tiene que ser inferior al 3% (Vidal, 2015) (Cortéz, 2017)

De acuerdo a nuestra normativa, (Ley N° 299773 - Ley General de las Personas con Discapacidad), en su articulado 49 menciona que las entidades públicas como privadas están obligadas a contratar de acuerdo al total del personal que cuente la empresa y de haber alguna vacante libre producto de alguna renuncia, despido, jubilación o fallecimiento tendrá que ser cubierta por otra PCD (2012). Dado el caso de que se establezca el incumplimiento este artículo se les aplicara las multas correspondientes. Siendo así que la Sunafil sanciona a una empresa por incumplir en la contratación de PCD y no respetar el porcentaje establecido en la cuota de empleo, el cual es materia de infracción dado que las actividades eran de alto riesgo (Resolución 411-2020-Sunafil/ILM, 2020).

En resumen, la cuota de empleo debe ser cumplido por parte de las entidades públicas y privadas. Para ello se les proporciona un porcentaje que las entidades tienen que respetar, siendo el caso en que las entidades encargadas de fiscalizar, en el sector público es el Conadis y el de una empresa privada lo ve la Sunafil que se encarga de verificar si estas cumplen con lo establecido en la norma y de no ser así se les impondrá una multa.

Finalmente, los Ajustes Razonables son las implementaciones realizadas por las entidades en su empresa en beneficio de las personas con discapacidad para que estas puedan acceder a ellas si ningún problema. Semejante a esto podemos decir que, la (Red de Empresas Inclusivas Costa Rica) establece que son modificaciones y adaptaciones adecuadas que no imponen cargas indebidas para garantizar a las personas con discapacidad el beneficio de todos sus derechos (2015). La negación de los ajustes razonables forma parte de discriminación ya que esto es con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades

De acuerdo a la (Ley N° 299773 - Ley General de las Personas con Discapacidad), en su artículo 50 nos menciona que las personas con discapacidad tienen el

derecho de los ajustes razonables en su centro de trabajo, el cual hacen uso de herramientas de trabajo. Los empleadores están facultados para realizar los ajustes razonables a excepción de que sean una carga económica excesiva (2012).

Para terminar, los ajustes razonables son las modificaciones, adaptaciones y adecuaciones que les brindan a las personas con discapacidad y a sus familiares quienes velan por su seguridad. El estado tiene la obligación de implementar los ajustes razonables tanto en el centro laboral como fuera de ella, para que las entidades públicas y privadas otorguen las facilidades para que las PCD puedan desplazarse en igualdad de condiciones.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio utilizado en la investigación, fue el diseño no experimental, ya que no habrá manipulación de las variables.

Esto quiere decir que, en un diseño no experimental, no es posible manipular las variables porque no se obtiene directamente de las variables, siendo que estas ya sucedieron. Por ende, en una investigación no experimental se observará las situaciones para luego analizarlos. (Hernández, 2014)

Asimismo, el diseño que se empleó en la investigación es el diseño descriptivo simple, el cual cumple con la finalidad de allegar a los resultados con base de las situaciones descritas. (Monje C., 2011)

El diseño se puede simplificar al siguiente esquema:

En tal sentido, se utilizó un diseño descriptivo por cuanto, se identificará las características de cada variable.

El diseño responde al siguiente diagrama:



Donde:

M = Es la observación

O = Variable de estudio).

3.2. Variables y Operacionalización

V1: Protección laboral

V2: Trabajadores con discapacidad

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En el presente trabajo la población está conformada por los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Chimbote que hacen un total de 30 personas, y como la cantidad es pequeña se ha considerado como población censal, aplicándose el criterio por conveniencia con la finalidad de tener proximidad, asimismo porque ellos son los que cuentan con conocimiento respecto a mi tema de estudio. Al tener población censal no se aplica ningún tipo de fórmula. La encuesta será aplicada a todo el número de la población. (Ramírez, 2012).

3.3.2. Muestra

La muestra está conformada por 30 trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Chimbote, ya que constituye una población censal.

3.3.3. Muestreo

No se aplicó ningún tipo de muestreo porque ha sido considerado población censal.

Criterio de conveniencia

Se consideró este criterio debido a que ayudará a la accesibilidad y proximidad de los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Chimbote, por cuanto ellos son el objeto de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicó como técnica la encuesta, ya que el objetivo principal de la investigación es la de obtener la información deseada. En tal sentido, (Casas J., 2003), la encuesta es importante para poder obtener y elaborar los datos de la información de manera eficaz y veloz.

Instrumento: El instrumento que se utilizó en mi presente trabajo será el cuestionario, con el propósito de recolectar una adecuada información, siendo así, que se aplicará las preguntas cerradas en base a las variables y dimensiones antes dichas, con el fin de que el encuestado describa su respuesta más adecuada referente a la pregunta planteada.

3.5. Procedimiento

La investigación tuvo como base la realidad social que viene afrontando las personas con discapacidad, en relación a la exclusión y vulneración de sus derechos protegidos por la ley, es por ello que se planteó la incógnita sobre cómo afecta a los trabajadores con discapacidad su vulneración en sus derechos laborales, es por ello que para dar respuesta al problema se aplicara el cuestionario, con el propósito de poder obtener la información requerida para mi presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación se aplicó el método deductivo debido a que consiste apartar los resultados de algo, es decir, va desde lo más general a lo más específico, va partiendo desde los datos muchos más generales aceptados estos como válidos y que por intermedio del razonamiento lógico pueden. (Taboada, 2013)

Para el procesamiento completo de la información recopilada se utilizaron los programas informáticos Microsoft Excel. Asimismo, toda la información a procesar se reflejará mediante gráficos relevantes y convenientes para la investigación.

3.7. Aspectos éticos

La investigación fue realizada respetando los derechos de autores citado, esto es referido a que cada fuente citada fue acorde a lo establecido en las Normas APA, asimismo se ha respetado las reglas de la universidad César Vallejo.

Cabe señalar que los sujetos del estudio son los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Chimbote porque tienen el conocimiento y la capacidad para desarrollar los temas relacionados a mi estudio. En este sentido, también cabe señalar que toda la información que se obtenga de la investigación se obtiene a través de la aplicación de la encuesta a los sujetos de estudio de la Municipalidad no serán utilizados para divulgación de terceros, que ayudará a los investigadores a realizar investigaciones y les ayudará a estudiar el tema en profundidad, y la información obtenida es confiable.

IV.RESULTADOS

Tabla 01: ¿Ha sido usted trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019?

Alternativas	fa	%
SI	30	100%
NO	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa.

Datos que se pueden proyectar en el siguiente gráfico:

Gráfico 01:



Descripción:

En el gráfico se observó que el 100% (30) de los trabajadores con discapacidad manifiesta que ha sido trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019.

- Contrastación de hipótesis

El resultado aparentemente favorecería a la hipótesis que se formuló en la investigación.

Tabla 02: ¿Usted tiene algún tipo de discapacidad?

Alternativas	fa	%
SI	30	100%
NO	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa.

Datos que se pueden proyectar en el siguiente gráfico:

Gráfico 02:



Descripción:

En el gráfico se observó que el 100% (30) de los trabajadores con discapacidad manifiesta que tiene un tipo de discapacidad.

- Contratación de hipótesis

El resultado aparentemente favorecería a la hipótesis que se formuló en la investigación.

Tabla 03: ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

Alternativas	fa	%
Discapacidad Física O Motora	26	87%
Discapacidad Visual O Auditiva	4	13%
Discapacidad Intelectual	0	0%
Discapacidad Mental	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores con discapacidad de la
Municipalidad Provincial del Santa.

Datos que se pueden proyectar en el siguiente gráfico:

Gráfico 03:



Descripción:

En el gráfico se observó que el 87% (26) de los trabajadores con discapacidad manifiesta tienen discapacidad física o motora, al igual que 13% (4) de trabajadores con discapacidad reconoció tener discapacidad visual o auditiva.

- Contratación de hipótesis

El resultado aparentemente favorecería a la hipótesis que se formuló en la investigación.

Tabla 04: ¿Usted ha solicitado ajustes razonables en su puesto de trabajo debido a su discapacidad?

Alternativas	fa	%
SI	26	87%
NO	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa

Datos que se pueden proyectar en el siguiente gráfico:

Gráfico 04:



Descripción:

En el gráfico se observó que el 87% (26) de los trabajadores con discapacidad manifestaron que, si solicitaron los ajustes razonables en su puesto de trabajo debido a la discapacidad que padecen, al igual que 13% (4) de trabajadores con discapacidad no solicitaron los ajustes razonables a la Municipalidad Provincial del Santa.

- Contrastación de hipótesis

El resultado aparentemente favorecería a la hipótesis que se formuló en la investigación.

Tabla 05: En caso de su respuesta de la pregunta 4 sea afirmativa ¿Qué medidas solicitaron?

Alternativas	fa	%
Lector De Voz	2	7%
Permiso Para Asistir Con Perro Guía	0	0%
Sistema Braille	2	7%
Adaptación De Sillas Y Mesas	22	73%
Otras	0	0%
Total	26	87%

Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa

Datos que se pueden proyectar en el siguiente gráfico:

Gráfico 05:



Descripción:

En el gráfico se observó que el 73% (22) de los trabajadores con discapacidad manifestaron que las medidas que solicitaron a su puesto de trabajo es la adaptación de sillas y mesas de acuerdo a su discapacidad física o motora, al igual que el 7% (2) de los trabajadores con discapacidad visual solicitaron el sistema braille como una de las medidas del ajuste razonable, asimismo de los trabajadores con discapacidad auditiva solicitaron las medidas de lector de voz.

- Contrastación de hipótesis

El resultado aparentemente favorecería a la hipótesis que se formuló en la investigación.

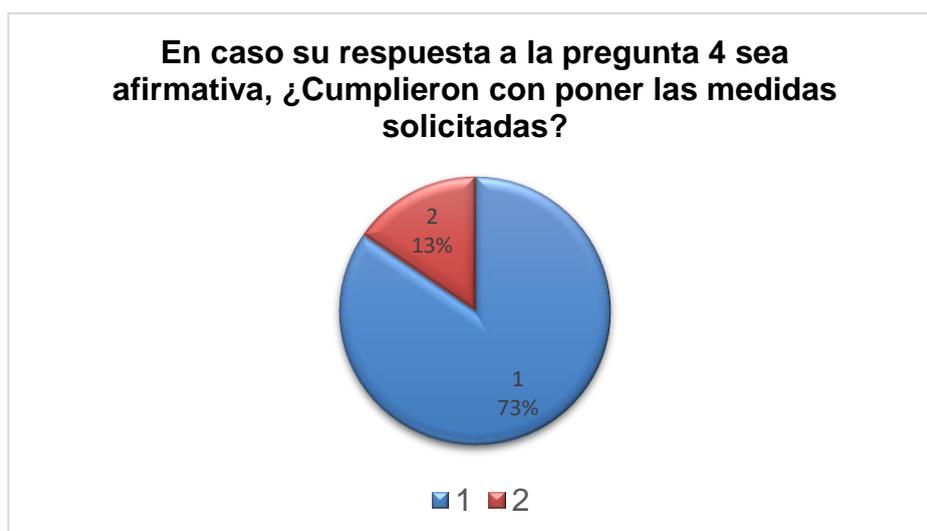
Tabla 06: En caso su respuesta a la pregunta 4 sea afirmativa, ¿Cumplieron con poner las medidas solicitadas?

Alternativas	fa	%
SI	22	73%
NO	4	13%
Total	26	87%

Fuente: Encuesta aplicada los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Santa

Datos que se pueden proyectar en el siguiente gráfico:

Gráfico 06:



Descripción:

En la tabla 06 se observa que el 73% (22) de los trabajadores con discapacidad manifestaron que la Municipalidad Provincial del Santa si cumplieron con adaptarles las medidas que solicitaron, al igual que el 13% (4) de los trabajadores con discapacidad establecieron que no cumplieron con poner las medidas solicitadas.

- Contratación de hipótesis

El resultado aparentemente favorecería a la hipótesis que se formuló en la investigación.

Gráfico N° 07: Prueba de Hipótesis

Hipótesis	Resultados
<p>Ho: No se da el adecuado cumplimiento a la protección laboral del derecho a la accesibilidad, bonificación, la cuota de empleo y ajustes razonables para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa.</p>	<p>En la tabla 02 se observa que el 100% (30) de los trabajadores encuestados manifestaron ser una persona con discapacidad. Por otro lado, En la tabla 04 el 87% (26) de los trabajadores encuestados manifestaron que si solicitaron los ajustes razonables en su puesto de trabajo debido a su discapacidad que padecen, al igual que 13% (4) de trabajadores con discapacidad no solicitaron los ajustes razonables a la Municipalidad Provincial del Santa. Asimismo, en la tabla 06 el 73% (22) de los trabajadores con discapacidad manifestaron que la Municipalidad Provincial del Santa si cumplieron con adaptarles las medidas que solicitaron, al igual que el 13% (4) de los trabajadores con discapacidad establecieron que no les cumplieron con poner las medidas solicitadas.</p>
<p>Analizado los resultados se ha comprobado la hipótesis nula, rechazándose la hipótesis de investigación.</p>	

Fuente: Elaboración Propia

V. DISCUSIÓN

Habiendo abocado en el marco teórico y obteniendo los conceptos necesarios que coadyuvaran para mi discusión, así como también habiendo desarrollado el marco metodológico procedemos a consignar los resultados de mi investigación y la discusión respecto a nuestros objetivos

5.1. Protección al derecho de accesibilidad.

Para poder determinar este objetivo se tuvo que constatar cómo se encuentra establecido la infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, para ello se solicitó los planos arquitectónicos de la Municipalidad y los documentos de defensa civil, pero esta entidad no quiso brindarme la información solicitada, impidiendo que mi persona tenga acceso a los solicitado pese a que la Universidad ha oficiado a fin con el fin de que la Municipalidad me brinde el ingreso y la recopilación de la información en sus instalaciones. En consecuencia, se puede deducir que la Municipalidad no cumple con lo establecido en la norma y no solo hago referencia al rechazo a la información sino en las condiciones en las que se encuentra los servicios higiénicos.

Para poder seguir explicando si se cumple el derecho de accesibilidad en la Municipalidad Provincial del Santa se debe conocer que al referirnos de accesibilidad estamos hablando a la infraestructura, siendo más conciso a ello se trata del acceso que tiene las personas con discapacidad en igualdad de condiciones para un mejor desplazamiento. Para eso el lugar de trabajo debe contar con una excelente infraestructura para que los trabajadores con discapacidad no sufran ningún accidente y su desplazamiento sea segura. Es por ello que a favor de esta postura Huerta considera que las empresas vulneran este derecho porque no les brinda seguridad al momento de que ellos se desplazan en el lugar de trabajo. (2006) Ahora siguiendo mi postura respecto a este objetivo, es necesario precisar que parte del acceso que tienen las personas con discapacidad no solo corresponde en que las instalaciones de la Municipalidad cuenten con rampas, ascensor, escaleras con pasamanos, entre otros; si no que también sus servicios higiénicos deben estar en ópticas condiciones y con un diseño accesible tanto para los trabajadores con discapacidad de esta entidad como para las personas con

discapacidad que asisten a sus instalaciones ante cualquier consulta o trámite que desean realizar. Siendo así que ante mis visitas realizadas a sus instalaciones me pude dar cuenta que sus servicios higiénicos no están diseñados para el uso adecuado de las personas con discapacidad, encontrándose las puertas en mal estado, los baños sucios y sin agua, sin poder poner seguro por dentro y sin tener un espacio adecuado para que las personas discapacitadas puedan usar ese servicio. Es por eso que al ver el estado en el que se encuentra los servicios higiénicos se puede constatar que no respetan su derecho a la accesibilidad y que no solo se debe contar con accesos a rampas, ascensor; si no que debe tener un buen diseño el área de trabajo, las puertas de ingreso y salida indicando siempre la salida de emergencia y un sonido de alarma ante cualquier emergencia.

5.2. Protección al derecho de la bonificación del 15% en concursos públicos.

De acuerdo a este objetivo las personas con discapacidad que quieran postular a una convocatoria de un concurso público, esta entidad tiene la obligación de otorgarles una bonificación del 15% adicional al puntaje final que logren obtener en la evaluación que también está incluido la entrevista final. Es por eso que para saber si se les está otorgando este beneficio se debe verificar en los resultados de la convocatoria. Dado que en ese documento se constatará el o los nombres del ganador del concurso de acuerdo de la cantidad de los puestos de trabajo. Pero para conocer si realmente hubo personas con discapacidad que se presentaron a la convocatoria, se debe verificar si en la relación de postulantes hubo personas con discapacidad, porque es probable que en los resultados finales no hubiera PCD, la entidad puede alegar que no aprobaron la evaluación ni la entrevista. Entonces para ello, se debe tener registro de la hoja de vida presentado por los postulantes y también la constancia de discapacidad firmado y sellado por un médico colegiado, en caso hubiera postulantes con discapacidad.

Por tanto, para poder determinar este objetivo el instrumento utilizado sería los resultados del concurso público del año 2019. Pero la Municipalidad al haber estado en problemas el año 2019 por la convocatoria 001- 2019-MPS en el que a los postulantes les hicieron un cobro indebido por derecho de trámite, siendo así que mediante un comunicado la Municipalidad Provincial del Santa manifestó que los

postulantes se acerquen a la caja de tesorería para que les hiciera la devolución del dinero debiendo presentar una solicitud y el comprobante original de pago. No obstante, según el cronograma de la convocatoria el día 06 de marzo se debió haber publicado los resultados de la evaluación de la hoja de vida de los postulantes para así proceder con la entrevista que estaba determinada en la fecha 08 de marzo, pese a eso volvió a pronunciarse que debido a la excesiva cantidad de postulantes publicarían el 08 de marzo el nuevo cronograma, siendo falso ello, dado que se realizó aun el 14 de marzo la publicación del nuevo cronograma del concurso. Sin embargo, se debió publicar el 21 de marzo el horario de la entrevista a los postulantes aptos, pero el 22 de marzo mediante un acta se da la cancelación del concurso 001-2019-MPS que debido a la renuncia de la jefa de RR.HH. Lucina Jacqueline Barbarán Álvarez por las críticas que recibió sobre el desarrollo del proceso de la convocatoria; la comisión declara la cancelación de la convocatoria manifestando que los postulantes se acerquen a recoger su Curriculum Vitae. Es por ello que mediante este suceso no se logró que los postulantes con discapacidad puedan acceder al 15% de la Bonificación, dado que no se llegó a concretar el concurso público.

5.3. Cumplimiento del derecho a la cuota de empleo

De acuerdo a la página web de la Municipalidad Provincial del Santa, se obtuvo del portal de transparencia una data importante que será de suma relevancia para mi investigación, ya que se muestra el total de la población laboral de la Municipalidad Provincial del Santa en la cual se indica distintas características como los nombres de los trabajadores, sus números de DNI, la condición del trabajador, el cargo que ocupa y la fecha de ingreso. Como se sabe la cuota de empleo es un derecho que protege a las personas con discapacidad obligando a las entidades públicas y privadas en la contratación de PCD. Es por ello que para determinar la cuota de empleo se debe conocer el total de la población laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa que en durante el año 2019 es un total de 1939 trabajadores dentro del cual 30 son trabajadores con discapacidad. Dicho ello las entidades competentes para que realicen la debida fiscalización y hagan cumplir con la cuota son el CONADIS y la SUNAFIL. De tal manera de que las empresas cumplan con la contratación de personas con discapacidad, siendo esto favorable

para ellos logrando que se desenvuelvan y se sientan capaces de ocupar un cargo.

Es preciso recalcar que de acuerdo a Chura son pocas las empresas que favorecen el cumplimiento de la contratación de trabajadores (2017), pero también es bueno precisar que no todas las empresas contratan a trabajadores con discapacidad con el fin de querer velar por sus derechos, sino más bien lo hacen por sus intereses dado que al contratar trabajadores con discapacidad ellos obtienen una deducción adicional al pago de impuesto de renta de tercera categoría, siendo que la deducción se dará sobre las remuneraciones otorgadas a los trabajadores con discapacidad y sobre los gastos que estos efectúen por ajustes razonables. Es por eso que no siempre la empresa piensa en el bienestar del trabajador sino en los beneficios que a ellos le otorgaran por la contratación de personas con discapacidad. Pero a pesar de brindarles el beneficio de la deducción de renta, las empresas no desean contratarlos por considerar que no pueden desempeñar un cargo importante.

5.4. Protección al derecho de los ajustes razonables.

Como último punto, para establecer los ajustes razonables de acuerdo a la tabla 01 se estableció un porcentaje del 100% de los encuestados en el cual han referido que estaban laborando en la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019. Para eso mediante la tabla 02 se constató que hubo un total del 100% de trabajadores que aseguraron tener algunos de los tipos de discapacidad que esta normado en la Ley N° 29973. De acuerdo a este punto para poder asegurar que una persona tiene discapacidad se debe acreditar mediante un certificado de discapacidad que debe estar debidamente firmada o sellada por médicos especialistas según como lo indica el artículo 76 de la ley ya antes mencionada.

Conforme establece la tabla 03 se constata que el 87% de los trabajadores tienen discapacidad física o motora, al igual que 13% de trabajadores reconocen tener discapacidad visual o auditiva. Es por ello que al asegurar el tipo de discapacidad se da a conocer que en la tabla 04 un porcentaje del 87% de los trabajadores con discapacidad solicitaron a la entidad los ajustes razonables en su puesto de trabajo para que puedan tener un excelente desempeño en su puesto de trabajo, pero en cambio el 13% de trabajadores con discapacidad no solicitaron los ajustes

razonables debido a que ellos piensan que le generara gastos indebidos.

Para eso según la tabla 05 en donde un 73% de los trabajadores con discapacidad indicaron que los ajustes razonables de acuerdo a una persona con discapacidad física o motora debe ser la adaptación de las sillas y mesas del lugar de trabajo. Y no solo ello si no que se debe de modificar por ejemplo las manillas de la puerta por unas perillas ergonómicas y también los implementos de trabajo en el caso de una computadora siempre de acuerdo a su discapacidad. Por otro lado, el 7% de los trabajadores con discapacidad visual solicitaron el sistema braille como una de las medidas del ajuste razonable, asimismo de los trabajadores con discapacidad auditiva solicitaron las medidas de lector de voz. Para ambos tipos de discapacidad también se debería de adaptar sonido con luces de seguridad en caso que se requiera una evacuación ante cualquier suceso. En el caso de una persona con discapacidad auditiva los trabajadores deberían recibir capacitaciones y aprender a comunicarse mediante la lengua de señas para que así puedan facilitar un mejor desenvolvimiento en su área de trabajo.

Con respecto a la tabla 06 se observó que al 73% de los trabajadores con discapacidad la Municipalidad Provincial del Santa si cumplió con adaptarles las medidas solicitadas, al igual que el 13% de los trabajadores con discapacidad que indicaron que no cumplieron con las medidas solicitadas. Para ello, se ha podido determinar al haber cumplido con las medidas no quiere decir que va adaptar de acuerdo al grupo de discapacidad que tengan si no es una medida por persona con discapacidad, pero ello no quiere decir que se invertirá mucho dinero, sino que se debe de buscar la manera en que se efectuó los recursos más sencillos o simples que no requiera de mucha inversión económica. Los ajustes razonables también se deben otorgar a las personas que quieran postular a un concurso, para ello se debe tener en cuenta el puesto al que postulara. En caso se presente a una evaluación pueden implementarle el examen a través de un audio o a través del sistema braille.

Como punto final la Municipalidad Provincial del Santa, frente a los procesos de selección no les brinda alguna página web en que ellos puedan ingresar y subir sus documentos para la postulación. Ya que en este caso la persona con discapacidad que postule tiene que acerca a las instalaciones y dejar su hoja de vida, o que al

momento de que ellos rindan la evaluación no les otorgue el examen impreso en el formato braille. O que al momento de que pasen a la entrevista haya una persona capacitada para que pueda ser su traductor en la lengua de señas.

VI.CONCLUSIONES

1. En primer lugar, las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que las personas que no sufren ningún tipo de deficiencia, lo único que los diferencia de los demás es el tipo de discapacidad que lo obtuvieron de distintas formas como puede haber sido producto de un accidente, desde que nació, por una enfermedad. Es por ello que para salvaguardar sus derechos se creó primero la ley N° 23285, luego apareció la ley adicional 24067 que en el año 1999 fue derogada por la ley 27050 y este por último fue derogado por la normativa actual que es la ley N° 29973. Con el único propósito de proteger los derechos de las personas con discapacidad.
2. Así como nosotros tenemos derecho a transitar libremente por nuestro territorio peruano, ellos también pueden transitar libremente, pero dada las circunstancias en las que ellos se encuentran y protegiendo siempre su bienestar
3. Que, al existir una limitación en el otorgamiento de los documentos solicitados en la Municipalidad Provincial del Santa, se pudo advertir que esta entidad no quiso otorgar su información por el hecho de que no cumplían con la Ley 29973.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que las entidades fiscalizadoras CONADIS y SUNAFIL, sean más constantes y pongan mayor rigidez al momento de fiscalizar a las empresas públicas y privadas para el cumplimiento de la cuota de empleo.
2. Se recomienda que la Municipalidad Provincial del Santa mejore los diseños de acceso a los servicios higiénicos para las personas con discapacidad. Teniendo en cuenta que también harán uso de ello las personas con discapacidad que ingresan a sus instalaciones.
3. A la Municipalidad Provincial del Santa se le sugiere capacitar constantemente a sus trabajadores para que haya una buena relación laboral con los trabajadores con discapacidad y estos puedan desenvolverse mejor.
4. Al trabajador con discapacidad se le sugiera conocer más acerca de sus derechos como personas con discapacidad. Y a la Municipalidad brindarles charlas dándoles a conocer cuáles son sus derechos y la norma que los protege.
5. A la Municipalidad Provincial del Santa se le sugiere mejorar las señales peatonales, estableciendo un adecuado diseño en las pistas similar al sistema braille para que las personas con discapacidad visual al hacer uso de su bastón puedan diferenciar las señales peatonales en la pista.

REFERENCIAS

- Asociación Pro Derechos Humanos - APRODEH. (2008). *Manual para enfrentar la discriminación en la Administración Pública*. Lima.
- Blancas Bustamante, C. (2003). *El derecho al trabajo en la futura Constitución*. Lima: Derecho PUCP.
- Casas J., R. J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)* (Vol. 31). Issue 8.
- Chura, R. (2017). *Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la Cuota de Empleo*. Lima.
- Corradi Bracco, C., & Sucarrat, M. J. (2015). *Guía de inclusión laboral con personas con discapacidad: actores y procesos*. Buenos Aires.
- Cortéz, J. (2017). *La Cuota de empleo para personas con discapacidad: Un elemento a considerar en la gestión del talento humano*. Lima.
- Defensoría del Pueblo. (06 de Octubre de 2020). Se debe otorgar bonificación a personas con discapacidad en concursos públicos. *Nota de Prensa N° 1061/OCII/DP/2020*. Pasco.
- Defensoría del Pueblo. (19 de Febrero de 2021). Diresa Tumbes debe garantizar igualdad de oportunidades en acceso a empleo a personas con discapacidad. *Nota de Prensa N° 231/OCII/DP/2021*. Tumbes.
- Fernández López, F. (2016). *Contratación Laboral*. Tutor Formación.
- Hernández, e. (2014). *Metología de la Investigación*. Mexico: 6ta Edición.
- Huerta Peralta, J. (2004). *Discapacidad y Accesibilidad*. Lima.
- Huerta, J. (2006). *Discapacidad y Accesibilidad. La dimensión desconocida* (Vol. Tomo N° 5). Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Instituto Nacional de Servicios Sociales - INSERSO. (1994). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*. Madrid.
- Ley N° 299773 - Ley General de las Personas con Discapacidad. (2012). Lima.

- Machicado, J. (2010). *Derecho del Trabajo*. Bolivia.
- Monje C. (2011). *Metodología de la Investigación cualitativa y cuantitativa. Guía didáctica*. Colombia.
- Montero, C. (2005). *Estrategias para facilitar la Inserción Laboral a personas con discapacidad*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia San José.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Cruz Roja*. Obtenido de http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30
- Pereda, C., De Prada, M. Á., & Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: La Caixa.
- Pérez Gallardo, L. (2018). *Personas con Discapacidad. Miradas jurídicas en clave convencional*. Lima: Universidad Nacional de Barranca.
- Pueblo, Defensoria del. (2012). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Lima.
- Ramírez, F. (2012). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Red de Empresas Inclusivas Costa Rica. (2015). *Ajustes Razonables*. Costa Rica.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 02437-2013-PA/TC (Constitucional 16 de Abril de 2014).
- Sunafil. (24 de Agosto de 2020). Resolución 411-2020-Sunafil/ILM. Lima.
- Taboada, M. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Trujillo.
- Toyama Miyagusuku, J. (2013). *La Constitución comentada. Tomo I. Gaceta Jurídica*. Lima.
- Toyco Suárez, P. (2018). La discapacidad en la constitución. Hacia un necesario reconocimiento de derechos fundamentales desde la convención sobre derechos de las personas con discapacidad. *Aequitas*.
- Vidal, M. (2015). *Estabilidad Laboral y discapacidad: acerca de la regulación en el empleo de la persona con discapacidad*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Protección laboral	Consiste en la protección de las relaciones jurídico laborales. (Lalanne, 2011, p. 9).	La variable será medida considerando sus dimensiones: protección, afectación y Efectividad de la norma.	Protección	Vínculo laboral	Ordinal
				Legal	
			Afectación	Exclusión	
				Trato desigual	
			Efectividad de la Norma	Cumplimiento	
	Garantía				
Trabajadores con discapacidad	Son aquellos que cuentan con una o más deficiencias de forma	La variable será medida considerando sus	Discapacidad	Limitación	Ordinal
				Desempeño laboral	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	permanente que les impide desarrollarse en su centro laboral. (Cauvi, 2020, p. 1).	dimensiones: discapacidad, Tipos de discapacidad y Empleo.	Tipos de discapacidad	Física	
				Sensorial	
				Mental	
			Empleo	Déficit para contratar	
				Centro laboral	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos y ficha técnica.

CUESTIONARIO

Instrucciones: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa con la finalidad de obtener información sobre la presente investigación denominada “Protección laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa, 2019” para lo cual sírvase a marcar la alternativa que usted considera correcta. Sus respuestas son absolutamente anónimas y confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Marca con un aspa (X) las siguientes preguntas.

1. ¿Ha sido Ud. Trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019?
 - a) Sí
 - b) No
2. ¿Ud. tiene algún tipo de discapacidad?
 - a) Si
 - b) No
3. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?
 - a) Discapacidad Física o Motora
 - b) Discapacidad Visual
 - c) Discapacidad Intelectual
 - d) Discapacidad Mental
4. ¿Ud. ha solicitado ajustes razonables en su puesto de trabajo debido a su discapacidad?
 - a) Si
 - b) No
5. En caso su respuesta a la pregunta 4 sea afirmativa ¿Qué medidas solicitaron?
 - a) Lector de voz
 - b) Permiso para asistir con perro guía
 - c) Sistema Braille
 - d) Adaptación de sillas y mesas
 - e) Otras: _____

6. En caso su respuesta a la pregunta 4 sea afirmativa ¿Cumplieron con poner las medidas solicitadas?

a) Sí

b) No

Anexo 3: Instrumento – Ficha de Registro de Datos

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 01	
Autor/es:	Piero Nicolás Toyco Suárez
Título:	La discapacidad en la constitución. Hacia un necesario reconocimiento de derechos fundamentales desde la convención sobre derechos de las personas con discapacidad.
Tipo de documento:	Revista de Investigación
Fecha de publicación:	06 de noviembre del 2018
Datos/Fuentes:	https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/Aequitas/article/view/15221/13174
Objetivo:	Determinar en qué consiste el Derecho a la Accesibilidad.
Resumen:	Son accesos adecuados que se les otorga a las personas con discapacidad para que puedan tener un mejor desenvolvimiento en la sociedad, teniendo en cuenta el tipo de discapacidad se podrá implementar los accesos necesarios.
Análisis:	El Derecho a la Accesibilidad es el acceso adecuado que le tienen que brindar a las personas con discapacidad, dado que hay situaciones de infraestructura que no favorecen a las personas con discapacidad y les dificultan en su desplazamiento.
Citas Relevantes:	Derecho a la Accesibilidad Universal, pag.74.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 02	
Autor/es:	Defensoría del Pueblo
Título:	Nota de Prensa N° 259/OCII/DP/2019
Tipo de documento:	Nota de Prensa
Fecha de publicación:	22 de agosto del 2019
Datos/Fuentes:	https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/08/NP259-19.pdf
Objetivo:	Demostrar como las Municipalidades y el Conadis no cumplen con fiscalizar y sancionar el incumplimiento al derecho a la accesibilidad en el transporte público para las personas con discapacidad.
Resumen:	Las Municipalidades y el Conadis no cumplen con su deber de fiscalizar a las empresas y permiten que sigan vulnerando el derecho al acceso al transporte público para las personas con discapacidad.
Análisis:	Las personas con discapacidad tienen derecho a la Accesibilidad en el transporte público, pero aun así no este derecho no es cumplido por parte de las empresas y mucho menos fiscalizadas por las Municipalidades y el Conadis. Mediante esta nota de prensa quedo evidenciado que aún se sigue transgrediendo los derechos de las personas con discapacidad.
Citas Relevantes	En la Ley de Personas con discapacidad se encuentra tipificado el derecho a la accesibilidad en su artículo 15.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 03	
Autor/es:	Dirección General de Accesibilidad y Desarrollo Tecnológico – MVCS/ Arq. Carla Linares Callalli
Título:	Accesibilidad en los Puestos de Trabajo para personas con Discapacidad
Tipo de documento:	Informe
Fecha de publicación:	22 de febrero del 2020
Datos/Fuentes:	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534185/ACCESIBILIDAD_EN_LOS_PUESTOS_DE_TRABAJO_B.pdf
Objetivo:	Demostrar como las Municipalidades y el Conadis no cumplen con fiscalizar y sancionar el incumplimiento al derecho a la accesibilidad en el transporte público para las personas con discapacidad.
Resumen:	Las Municipalidades y el Conadis no cumplen con su deber de fiscalizar a las empresas y permiten que sigan vulnerando el derecho al acceso al transporte público para las personas con discapacidad.
Análisis:	Las personas con discapacidad tienen derecho a la Accesibilidad en el transporte público, pero aun así no este derecho no es cumplido por parte de las empresas y mucho menos fiscalizadas por las Municipalidades y el Conadis. Mediante esta nota de prensa quedo evidenciado que aún se sigue transgrediendo los derechos de las personas con discapacidad.
Citas Relevantes:	Pág. 7 hasta la Pág. 29.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 04	
Autor/es:	Defensoría del Pueblo
Título:	Defensoría Del Pueblo: Se debe otorgar Bonificación a personas con discapacidad en concursos públicos.
Tipo de documento:	Noticia Nacional
Fecha de publicación:	06 de octubre del 2020
Datos/Fuentes:	https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-se-debe-otorgar-bonificacion-a-personas-con-discapacidad-en-concursos-publicos/
Objetivo:	Demostrar como instituciones públicas no cumplen con la obligación de otorgarles el 15% adicional en el puntaje final obtenidos por las personas con discapacidad.
Resumen:	La Defensoría del Pueblo vela por los derechos de las personas con discapacidad que postulan a concursos públicos y las instituciones no quieren otorgarles la bonificación del 15%.
Análisis:	Las personas con discapacidad tienen derecho a la Bonificación del 15% adicional en su puntaje final de los concursos públicos, para ello se el postulante con discapacidad debe cumplir con los requisitos para el cargo.
Citas Relevantes:	Art. 48 inciso 1 de la Ley 29973

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 05	
Autor/es:	Defensoría del Pueblo
Título:	Cuota de empleo para las personas con discapacidad
Tipo de documento:	Blog
Fecha de publicación:	07 de marzo del 2016
Datos/Fuentes:	https://www.defensoria.gob.pe/blog/que-es-la-cuota-de-empleo-para-las-personas-con-discapacidad/
Objetivo:	Demostrar que las personas con discapacidad tienen barreras otorgadas por la sociedad impidiéndoles en la realización de su derecho al trabajo.
Resumen:	La Defensoría del Pueblo va a describir en que consiste la cuota de empleo y cuanto es el porcentaje de contratación por parte de las empresas públicas o privadas.
Análisis:	Las personas con discapacidad tienen derecho a que las empresas públicas o privadas los contrate de acuerdo a la totalidad de trabajadores que ellos tengan.
Citas Relevantes:	Video sobre la cuota de empleo para las personas con discapacidad.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS N° 06	
Autor/es:	Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad y el Instituto Nacional de Rehabilitación “Adriana Rebaza Flores”
Título:	Guía Básica de Ajustes Razonables
Tipo de documento:	Informe
Fecha de publicación:	08 de marzo del 2021
Datos/Fuentes:	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1720008/Gu%C3%ADa%20de%20ajustes%20Razonables%20%28MTPE%20y%20INR%29%20.pdf
Objetivo:	Brindar mayor información acerca del derecho de Ajustes Razonables
Resumen:	Establecer una definición adecuada al derecho de Ajustes Razonables y describir los servicios de ajustes razonables.
Análisis:	Cada persona con discapacidad requiere solicitar alguna adaptación en el puesto de trabajo o en un proceso de selección.
Citas Relevantes:	Pag. 7-8; Pag. 12-16.

Anexo 5: Matriz de validación del instrumento**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Guía de encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa”

OBJETIVO: Conocer y analizar la percepción de los trabajadores con discapacidad acerca de las medidas de ajustes razonables solicitadas a la
Municipalidad Provincial del
Santa.

DIRIGIDO A: 30 trabajadores con discapacidad

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación.

VALORACIÓN:

ALTO	MEDIO	BAJO
X		



DR. RAFAEL ARTURO ALBA
CALLACNA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Guía de encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa”

OBJETIVO: Conocer y analizar la percepción de los trabajadores con discapacidad acerca de las medidas de ajustes razonables solicitadas a la Municipalidad Provincial del Santa.

DIRIGIDO A: 30 trabajadores con discapacidad

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social.

VALORACIÓN:

ALTO	MEDIO	BAJO
X		



**MGTR. NATIVIDAD TEATINO
MENDOZA**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Guía de encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa”

OBJETIVO: Conocer y analizar la percepción de los trabajadores con discapacidad acerca de las medidas de ajustes razonables solicitadas a la Municipalidad Provincial del Santa.

DIRIGIDO A: 30 trabajadores con discapacidad

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

ALTO	MEDIO	BAJO
X		



Pedro Cesar Marin Chung
ABOGADO MAGISTER
REG. C.A.S. 3311

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE FICHA DE REGISTRO DE DATOS

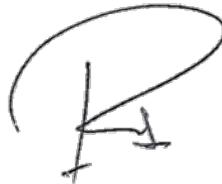
TÍTULO: “Protección laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de registro de datos.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación.

VALORACIÓN:

ALTO	MEDIO	BAJO
X		



**DR. RAFAEL ARTURO ALBA
CALLACNA**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE FICHA DE REGISTRO DE DATOS

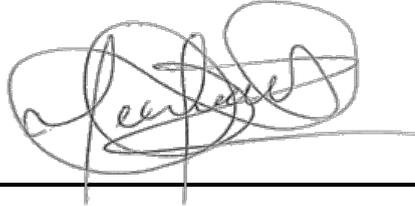
TÍTULO: “Protección laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de registro de datos.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social.

VALORACIÓN:

ALTO	MEDIO	BAJO
X		



MGTR. NATIVIDAD TEATINO MENDOZA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE FICHA DE REGISTRO DE DATOS

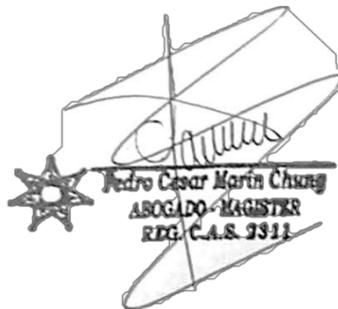
TÍTULO: “Protección laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Ficha de registro de datos.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública.

VALORACIÓN:

ALTO	MEDIO	BAJO
X		



Pedro Cesar Martin Chung
ABOGADO - MAGISTER
REG. C.A.S. 3311

Anexo 6. Solicitud de acceso a la información pública



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

“AÑO DEL BICENTENARIO DE LA INDEPENDENCIA: 200 AÑOS DEL BICENTENARIO”

Chimbote, 04 de junio de 2021

CARTA N° 193-2021-GRH-MPS

Señora:

EMELY JOHANA TEMPLE BONILLA
Urb. Nicolás Garatea Mz. 23 Lte.35

Presente. -

REF.: Exp. N°14363-2021
Solicitud de acceso a la
información pública.

Me dirijo a Ud. expresando mi saludo, con la finalidad de dar respuesta a su pedido contenido en el documento de la referencia:

“Mediante Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, con la finalidad de promover la transparencia de los actos del Estado, el artículo 17 del D. S. en mención, regula la excepción al ejercicio del derecho de acceso a la información pública (información expresamente clasificada confidencial), estipulándose en el numeral 5°, que este derecho de acceso a la información pública no podrá ser ejercido respecto a la información referida a los datos personales cuya publicidad constituya una invasión de la intimidad personal y familiar; asimismo la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros elaboró el Programa de fortalecimiento de capacidades en materia de Gobierno Abierto dirigido a gobiernos regionales y locales “Acceso a la información pública” que señala : (...) “Solo quien es titular de los datos personales tiene el derecho de acceder, rectificar, cancelar, oponerse y brindar un tratamiento objetivo a sus datos personales. Su representante legal, acreditado como tal, también podrá hacerlo” y en como Datos Sensibles es considerado “Los Ingresos económicos”.

*Dicho así, el DECRETO SUPREMO N° 003-2013-JUS que aprueba REGLAMENTO DE LA LEY N° 29733 LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, refiere en el Art 2°, literal 4. Datos personales: Es aquella información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica, sobre hábitos personales, o de cualquier otro tipo concerniente a las personas naturales que las identifica o las hace identificables a través de medios que puedan ser razonablemente utilizados y en el literal 6. Datos sensibles: Es aquella información relativa a datos personales (...).
Por lo que se concluye que no podrá ser ejercida respecto a la información solicitada por involucrar los ingresos económicos que percibe cada servidor CAS, información numérica referida a los datos personales, cuya publicidad constituya una invasión de la intimidad personal y familiar, por lo que deviene en **IMPROCEDENTE** su solicitud.*

Respecto a los resultados de los Concursos Públicos de la MPS, podrá Ud. tener acceso a la información, en la página WEB de la Municipalidad, en el Link: https://munisanta.gob.pe/proceso_01_2021_cas.php.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA RECURSOS HUMANOS
Abog. Maribel Sonia Paredés Mejía
GERENTE
CAS N° 015

c.c.
Archivo
MSPM/gre

Anexo 7. Solicitud de información



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Nuevo Chimbote, 07 de Junio de 2021

OFICIO N° 0043-2021/EAD-UCV-CHIMBOTE

SEÑOR DOCTOR:

ROBERTO BRICEÑO FRANCO

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

Presente. -

ASUNTO: SOLICITO INFORMACIÓN

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a su vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a la alumna del XII de la Escuela Profesional de Derecho Emely Johana Temple Bonilla, con la finalidad de brindarle información, sobre lo detallado a continuación:

- Se requiere información por parte del área de Defensa Civil respecto a la documentación en materia de Defensa civil, al igual que los planos de la Municipalidad Provincial del Santa.
- Se requiere información por parte del área de Recursos Humanos respecto a la planilla de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa y los procesos de contratación laboral, ambos del año 2019.

Siendo que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza la alumna para su Tesis de Investigación titulada: "Protección laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa, 2019".

Municipalidad Provincial del Santa
Área de Trámite Documentario



Documento: 00014760-2021
Recepcionado: 08/06/2021 10:52:12
EXPEDIENTE: Folios: 4



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Nuevo Chimbote, 14 de Junio de 2021

OFICIO N° 0050-2021/EAD-UCV-CHIMBOTE

**SEÑOR DOCTOR:
ROBERTO BRICEÑO FRANCO
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
Presente. -**

ASUNTO: EL QUE SE INDICA

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a su vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a la alumna del XII de la Escuela Profesional de Derecho Emely Johana Temple Bonilla, con la finalidad de brindarle información sobre el mapa de riesgo de la entidad, sobre la Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (Iperc), así como también la población total y población laboral de los trabajadores con discapacidad.

De igual forma, brinde su autorización para que la estudiante pueda aplicar una encuesta que está dirigida a los trabajadores con discapacidad de la entidad que ud, dirige, ya sea de manera virtual o presencial.

Siendo que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza la alumna para su Tesis de Investigación titulada: "Protección laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa, 2019".

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote

Municipalidad Provincial del Santa
Area de Trámite Documentario



Documento 0000015506-2021 EXPEDIENTE
Recepcionado 15/06/2021 12:28:15
Folios 3

Anexo 8. Oficio de respuesta de solicitud de facilidades para el alumno.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chimbote, 17 de junio de 2021.

OFICIO N°01-2021-GRH-MPS

Señora

Mg. NATIVIDAD TEATINO MENDOCA
Coordinador del Programa Académico
De Derecho Filial Chimbote

Presente.-

ASUNTO : Respuesta solicitud de facilidades para
alumno.

Ref. : Oficio N°0050 – 2021/ EAD – UCV –
CHIMBOTE.

Me dirijo a usted, expresando mi cordial
saludo y en mérito al documento de la referencia, en el que solicita facilidades
para el alumno **EMELY JOHANA TEMPLE BONILLA**, estudiante del XII de **la**
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO, a fin de que pueda acceder a información
o aplicar sus instrumentos de recolección de datos, para lograr desarrollar su
Informe de Tesis; al respecto hacemos de su conocimiento que se autoriza que el
alumno en mención, pueda ingresar a nuestras instalaciones.

Sin embargo, su despacho deberá señalar
los días que necesitará el alumno ingresar a nuestras instalaciones, para recopilar
los datos que necesite teniendo en cuenta la seguridad de la información a
proporcionar.

A la espera de su información, nos
despedimos reiterando las muestras de nuestra consideración.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA RECURSOS HUMANOS
Abog. Maribel Sonia Paredes Mejía
GERENTE
CAS N°646

cc :
Arch
MSP/M/ gre

Anexo 9. Memorandum N° 1594-2021



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

MEMORANDUM N°1594-2021-GRH-MPS

A : Psic. **MAGALY TRUJILLO GARCIA**
Sub Gerente de DEMUNA

ASUNTO : Brindar facilidades a la alumna **Emely Johana Temple Bonilla**

REF. Exp. Adm. N°15506-2021- - Universidad Cesar Vallejo.

FECHA : Chimbote, 18 de junio de 2021.

A través del presente sírvase brindar las facilidades a la alumna **Emely Johana Temple Bonilla**, a fin de que pueda acceder a información y/o aplique instrumentos de recolección de datos, para el desarrollo de su informe de Tesis, en el Equipo Funcional de OMAPED; debiendo informar al término de las mismas.
(Fs. 07)

Atentamente,

c.c.
Archivo
MSPM/gre

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Abog. Maribel Sonia Pazos Mejía
GERENTE
CAS N° 545



**Anexo 10. Oficio en la que indican fecha asistir a las instalaciones de la
Municipalidad.**



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Nuevo Chimbote, 18 de Junio de 2021

OFICIO N° 0057-2021/EAD-UCV-CHIMBOTE

**SEÑORA DOCTORA:
MARIBEL SONIA PAREDES MEJÍA
GERENTE DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA**

Presente. -

**ASUNTO: EL QUE SE INDICA
REF. : OFICIO N°01-2021-GRH-MPS**

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y en mérito al documento de la referencia, debo manifestarle que la estudiante EMELY JOHANA TEMPLE BONILLA estará ingresando a las instalaciones de Municipalidad para la recopilación de información los días 18, 19 y 21 de Junio de 2021 cumpliendo con las medidas de seguridad respectivas. Siendo que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza la alumna para su Tesis de Investigación titulada: "Protección laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa, 2019".

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

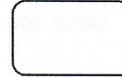


Mgtr. Natividad Teatino Mendoza
*Coordinador del Programa Académico de Derecho
Filial Chimbote*



Anexo 11. Instrumentos aplicados

Anexo 4: Instrumento – Ficha técnica



CUESTIONARIO

Instrucciones: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa con la finalidad de obtener información sobre la presente investigación denominada "Protección laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Santa, 2019" para lo cual sírvase a marcar la alternativa que usted considera correcta. Sus respuestas son absolutamente anónimas y confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Marca con un aspa (X) las siguientes preguntas.

1. ¿Ha sido Ud. Trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2019?
 a) Sí
b) No
2. ¿Ud. tiene algún tipo de discapacidad?
 a) Sí
b) No
3. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?
 a) Discapacidad Física o Motora
b) Discapacidad Visual
c) Discapacidad Intelectual
d) Discapacidad Mental
4. ¿Ud. ha solicitado ajustes razonables en su puesto de trabajo debido a su discapacidad?
 a) Sí
b) No
5. En caso su respuesta a la pregunta 4 sea afirmativa ¿Qué medidas solicitaron?
a) Lector de voz
b) Permiso para asistir con perro guía
c) Sistema Braille
 d) Adaptación de sillas y mesas
e) Otras: _____

6. En caso su respuesta a la pregunta 4 sea afirmativa ¿Cumplieron con poner las medidas solicitadas?

- a) Sí
- b) No

7. ¿Cree que su participación es muy beneficiosa y valiosa con la finalidad de recibir información sobre la presente investigación denominada "Percepción social de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz 2018" para lo cual sirviese a mejorar la atención de estos trabajadores? Con sus datos con absoluta confidencialidad y confidencialidad y no serán compartidos con fines de investigación.

Marque con un cepillo (X) las opciones correctas.

1. ¿Es un Ud. Trabajador de la Municipalidad Provincial del Santa Cruz durante el año 2018?
 a) Sí
 b) No
2. ¿Ha sido alguna vez discapacitado?
 a) Sí
 b) No
3. ¿Cuál tipo de discapacidad tiene?
 a) Lesiones físicas o Motora
 b) Discapacidad Visual
 c) Discapacidad intelectual
 d) Discapacidad Mental
4. ¿Ud. ha solicitado ayudas relacionadas en su puesto de trabajo debido a su discapacidad?
 a) Sí
 b) No
5. En caso su respuesta a la pregunta 4 sea afirmativa ¿Qué medidas solicitaron?
 a) Lector de voz
 b) Puntador para asistir con pantalla
 c) Sistema Braille
 d) Adaptación de sillas y mesas
 e) Otras _____

Anexo 12. Cantidad de trabajadores con discapacidad y su cargo.

Trabajadores con discapacidad	Cargo
1	Limpieza
2	Jardinero
3	Limpieza
4	Limpieza pública
5	Limpieza
6	Limpieza
7	Limpieza
8	Limpieza
9	Limpieza
10	Vigilante
11	Limpieza Pública
12	Limpieza Pública
13	Carpintero
14	Ayudante de Carpintero
15	Gasfitero
16	Apoyo
17	Barrido de calles, Casco Urbano
18	Ayudante de gasfitero
18	Interventor
20	Encargada de casa
21	Auxiliar de Bienestar Social
22	Coordinador Programa de Prevención
23	Recepcionista de expedientes
24	Vigilante
25	Limpieza
26	Bibliotecario
27	Limpieza Pública
28	Limpieza
29	Barrido de calles, Casco Urbano
30	Limpieza

Anexo 13. Evidencias

'Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad'

ACTA DE CANCELACION DE PROCESO DE SELECCIÓN CAS N° 001-2019-MPS

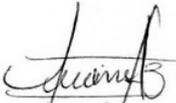
En la ciudad de Chimbote, a los 22 días del mes de marzo del año 2019, a horas 4:15 p.m., se reúne Los miembros de la Comisión de Selección del Proceso CAS N° 001-2019-mps, integrada por Lucina Jacqueline Barbarán Alvarez, Fensol Morón Ahuanari y Graciela Guadalupe Cruz Palma designados mediante Resolución de Alcaldía 153-2019-A/MPS convocatoria , para tratar la Renuncia de la Abog. Lucina Jacqueline Barbarán Alvarez, al cargo de Gerente de Recursos Humanos de ésta Entidad, en consecuencia al cargo de Presidente del precitado Comité de Selección ,al respecto en primer término se verificó la legalidad del Proceso de Selección en mención :

Cabe mencionar que la Comisión cumplió con las etapas legales que la Ley 29849 manda al modificar el Decreto Legislativo 1057 que norma la contratación Administrativa de Servicios, esto quiere decir, que: i) las plazas convocadas ha sido a requerimiento de las áreas usuarias, ii) se ha cautelado se tenga el respaldo presupuestal para cumplir con las remuneraciones de las plazas a convocarse, iii) las bases han sido aprobadas por el Concejo Municipal (Art. 9, numeral 32, Ley Orgánica de Municipalidades), iv) se ha cumplido con el registro de las plazas a convocarse en el aplicativo de Empleo Público del Ministerio de Trabajo por el plazo de 10 días hábiles, v) Se ha cumplido con la publicidad de las bases en la página web de la MPS por el plazo de cinco días hábiles, estos fueron del 26 de febrero hasta el 04 de marzo del 2019.

Seguidamente la Abogada Lucina Jacqueline Barbarán Alvarez, quién preside el Comité de Selección, informa que ha formulado renuncia al cargo de Gerente de Recursos Humanos, así como a la Presidencia del Comité de Selección , dejando constancia expresa que su renuncia se debe a las constantes críticas subjetivas y sin sustento legal ; pero que conlleva al deterioro de la Imagen Institucional , en vista de que hay una percepción equivocada sobre la falta de transparencia en el desarrollo del proceso.

Frente a ésta situación luego de analizar la renuncia y las razones que motivaron su decisión la Comisión se ve impedida en el normal desarrollo del Proceso ; por lo que acuerda: **DECLARAR LA CANCELACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN CAS 001-2019-MPS, POR LA CAUSAL c) DE LAS BASES " Otras Razones debidamente justificadas"** , sin responsabilidad de la Entidad convocante, así mismo acuerdan otorgar dos días hábiles (25 y 26 /03/2019) para que los postulantes pasen a recoger su Curriculum Vitae , en horario de Oficina.

Informar el presente Acuerdo a la Gerencia Municipal.


Lucina J. Barbarán Alvarez.
R. Alcaldía 153-2019-A/MPS.
Comité de Selección CAS 001-19-MPS.

La Comisión.

Fensol Morón A.
Miembro


Graciela Guadalupe
Cruz Palma
miembro



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DEL SANTA

COMUNICADO

A LOS POSTULANTES QUE HAYAN CANCELADO POR DERECHO DE TRÁMITE PARA PARTICIPAR EN LA CONVOCATORIA CAS N° 001-2019-MPS, SÍRVANSE ACERCARSE EN EL DÍA, A CAJA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA (HASTA LAS 8 P.M.), PARA SU DEVOLUCIÓN, DEBIENDO PRESENTAR UNA SOLICITUD Y COMPROBANTE DE PAGO ORIGINAL. EL COMPROBANTE DE PAGO ORIGINAL SERÁ ENTREGADO EN RECURSOS HUMANOS.

LA COMISION.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DEL SANTA

COMUNICADO

SE COMUNICA QUE DEBIDO A LA ALTA DEMANDA DE POSTULANTES, LA PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN CURRICULAR DEL PROCESO DE CONVOCATORIA CAS N° 001-2019-MPS SERÁ EL DÍA VIERNES 8 DE MARZO DEL 2019, DÍA EN EL CUAL SE ESTARÁ PUBLICANDO EL NUEVO CRONOGRAMA.

LA COMISION.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DEL SANTA

COMUNICADO

SE COMUNICA A LOS POSTULANTES QUE PRESENTARON SUS RECURSOS DE RECONSIDERACIÓN QUE LA ABSOLUCIÓN DE LOS MISMOS SE PUBLICARÁ EL DÍA 21 DE MARZO DEL 2019, FECHA EN LA CUAL SE PUBLICARÁ LA HORA DE ENTREVISTA DE CADA POSTULANTE APTO.

CHIMBOTE, 19 DE MARZO DEL 2019
LA COMISIÓN.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA



MODIFICACIÓN DE CRONOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN CAS N° 001-201-MPS

"CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES AL AMPARO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS REGULADA POR DECRETO LEGISLATIVO 1057 y SUS MODIFICATORIAS"

Los miembros de la Comisión del presente proceso de selección CAS N° 001-2019-MPS comunican a los postulantes que se aprobó la modificación al cronograma del proceso y que a partir de la presente publicación el nuevo cronograma que regirá en adelante es de la siguiente manera:

N°	ETAPAS DEL PROCESO	FECHAS DESARROLLO DEL PROCESO	ÁREAS RESPONSABLES
1	Evaluación de la formalidad de los CV según las bases	Del 05.03.2019 al 07.03.2019	Comité de Selección
2	Evaluación curricular	Del 08.03.2019 al 13.03.2019	Comité de Selección
3	Publicación de los resultados de la evaluación curricular en la página web: munisanta.gob.pe	El día 14.03.2019	Comité de Selección
4	Presentación de Recursos Impugnativos	El día 15.03.2019	Comité de Selección
5	Absolución de Recursos Impugnativos	El día 18.03.2019 al 19.03.2019	Comité de Selección
6	Ejecución de entrevistas - Evaluación de conocimiento en Sala de Regidores de la Municipalidad Provincial del Santa, ubicado en: Jr. Enrique Palacios 343 (4to. Piso)	Del 20.03.2019 al 22.03.2019, SEGÚN HORARIO A PUBLICARSE	Comité de Selección
7	Publicación de resultados finales en la página web: www.munisanta.gob.pe	El día 22.03.2019	Comité de Selección
8	Suscripción del Contrato	El día 26.03.2019	GRH
9	Registro del Contrato	El día 26.03.2019	GRH

Chimbote, 13 de Marzo del 2019.

PERSONAL EMPLEADO, OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA MES JUNIO 2019 - PTE

CODI	INTERNO	NATERRNO	NOMBRES	CONDICION	CARGO	DIA	INGRESO
ALCALDIA							
40053	SALGADO	ARROYO	MARIA LUISA	Contrato Permanente	SECRETARIA	20774983	09/10/2007
GERENCIA MUNICIPAL							
900275	HUIRAZ	YENDO	IVONNE AMELIA	Reincorporado	Asistente Administrativo	41152799	30/10/2013
400054	SALINAS	VENEGAS	JUAN CARLOS	Reincorporado	Asesor Legal	20962404	22/07/2011
400116	MAZA	GONZALES	MANUEL	Reincorporado	Mesa de Partes	20768617	23/10/2012
OFICINA DE REGIDORES							
500383	ACOSTA	SANTAMARIA	TERESA DE LOURDES	Reincorporado	SECRETARIA	20944117	01/06/2016
COMITÉ PROVINCIAL DE SEGURIDAD CIUDADANA							
500080	TALLEDO	ACOSTA	FRANCISCA ISABEL	Reincorporado	SECRETARIA	20961013	04/09/2008
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL							
100174	MORENO	PEREZ	ROBERTO ADOLFO	Nombrado	Auditor	20762619	01/07/1988
PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL							
100099	FRANCO	LOZANO	DORIS HAYDÉE	Nombrado	SECRETARIA	20773569	02/01/1968
OFICINA DE SECRETARIA GENERAL							
600341	SAMAME	SOLANO	MAXIMO FAVIAN	Permanente	Auxiliar De Recepciones	20902435	01/04/1989
100102	GALLO	GRADOS	HEIDA MARLENE	Nombrado	SECRETARIA	33284286	01/01/1982
100246	RUJZ	RODRIGUEZ	PAUSTA	Nombrado	SECRETARIA	20992970	01/10/1984
901078	CARRILLO	TORRES	MILAGROS CARIDAD	Reincorporado	Notificadora	32917247	04/08/2017

Fuente: Portal de Transparencia de la Municipalidad Provincial del Santa.

