



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973

**AUTORA:**

Vega Silva, Maritza Abigail (0000-0002-3834-5755)

**ASESOR:**

Mg. Aceto, Luca (0000-0001-8554-6907)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

Lima – Perú

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres: Héctor Vega y Maritza Silva, por depositar en mí su confianza, apoyo y cariño.

A mis hermanos: por ser mis mejores amigos y, aún más, por alegrar mi vida día a día.

También se lo dedico a todas las personas con discapacidad, incluidas las que trabajan y las que reciben un trato menos favorable, pero que siguen en pie de lucha para el cumplimiento de cada uno de sus derechos fundamentales.

## **Agradecimiento**

A Dios, por su Gracia infinita; por sostener mi mano fuerte y acompañarme en este largo trayecto universitario.

A mi familia, por ser mi principal apoyo en momentos difíciles; por animarme, incluso cuando las fuerzas y los recursos desaparecían.

Deseo agradecer a cada persona que ha pasado por mi vida y de las cuales he aprendido lecciones maravillosas y que me ayudan a ser mejor persona.

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b>	
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenido</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b>Abstract</b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	3
<b>III. METODOLOGÍA</b>	10
3.1. Tipo y diseño de Investigación	10
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	10
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos	15
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	16
<b>V. CONCLUSIONES</b>	32
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	33
<b>REFERENCIAS</b>	34
<b>ANEXOS</b>	56

## Índice de tablas

Tabla 1 - Matriz de categorización	15
Tabla 2 - Lista de entrevistados - Abogados Litigantes, especialistas en Derecho Laboral	17
Tabla 3 - Validación de instrumentos – Guía de entrevista	19

## RESUMEN

La presente investigación denominada “Derecho al Trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973”; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

La metodología empleada en este estudio fue de enfoque cualitativo y de tipo básico, contando con un diseño de teoría fundamentada. Asimismo, se utilizó como instrumentos de recolección de datos a la guía de entrevista y guía de análisis documental.

La conclusión a la que se arribó fue que, las personas con discapacidad no pueden acceder a puestos de trabajo debido a prejuicios y discriminación. Siendo también, que el principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad ha contribuido a reducir obstáculos y las brechas que deben alcanzar esta minoría para insertarse al mercado laboral. No obstante, el derecho al trabajo y el principio de igualdad de oportunidades, se relacionan con la vulneración, porque el derecho al trabajo, aunque reconocido en nuestro ordenamiento jurídico, no está efectivamente garantizado, lo que genera una desigualdad injustificada.

**Palabras clave:** *persona con discapacidad, derecho al trabajo, principio de igualdad de oportunidades, cuota de empleo, ajuste razonable*

## ABSTRACT

The present investigation called "Right to Work for people with disabilities against the principle of equal opportunities, contemplated in Law No. 29973"; its objective was to determine the relationship that exists between the right to work for people with disabilities and the principle of equal opportunities, contemplated in Law No. 29973.

The methodology used in this study was of a qualitative and basic approach, with a grounded theory design. Likewise, the interview guide and document analysis guide were used as data collection instruments.

The conclusion reached was that people with disabilities cannot access jobs due to prejudice and discrimination. Also, the principle of equal opportunities in favor of people with disabilities has contributed to reducing obstacles and the gaps that this minority must reach in order to enter the labor market. However, the right to work and the principle of equal opportunities are related to the violation, because the right to work, although recognized in our legal system, is not effectively guaranteed, which generates unjustified inequality.

**Keywords:** *person with disabilities, right to work, principle of equal opportunities, employment quota, reasonable accommodation*

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática del presente trabajo de investigación surgió por una cuestión preocupante en la sociedad peruana, y por qué no decirlo internacional: La exclusión de las Personas con Discapacidad (en adelante PCD) en el ámbito laboral. Si bien es cierto, nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley General de la persona con discapacidad, Ley N° 29973, contempla a la igualdad de oportunidades como aquel principio que garantiza los derechos de las personas con discapacidad; permitiendo que estas personas puedan ejercer su Derecho al trabajo en condiciones equivalentes a cualquier otro sujeto de derecho. Sin embargo, aquel enunciado se torna insuficiente cuando nos referimos a la variedad de supuestos en donde se vulneran los derechos de estas personas.

Pese a que Ley N° 29973, establece que obligatoriamente las empresas deben aplicar la cuota de empleo y realizar ajustes razonables para las personas con discapacidad, y contratarlos como parte de su personal; no se toma en consideración estos aspectos al realizar convocatorias para algún puesto laboral, o al contratar a la persona, debido a que existen brechas que no permiten que este grupo vulnerable se desarrollen adecuadamente en el mercado laboral como lo haría cualquier persona. En esa misma línea, encontramos que las actuales medidas legislativas no resultan suficientemente protectoras ni garantizan el libre ejercicio del derecho constitucional al trabajo para dichos agentes con capacidades y habilidades diferentes, porque constantemente se evidencia que siguen existiendo diversidad de atropellos a sus derechos laborales.

Ante lo expuesto, el **problema general**, planteado para la investigación fue: ¿De qué manera el derecho al trabajo para las personas con discapacidad se relaciona con el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973? Asimismo, el **primer problema específico** fue: ¿De qué manera el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad se relaciona con la cuota de empleo, contemplada en la Ley N°29973?, siendo que el **segundo problema específico** fue: ¿De qué manera el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad se relaciona con el ajuste razonable, contemplado en la Ley N°29973?

La **justificación práctica** de la presente investigación residió en mostrar un problema jurídico- social, en donde se buscó brindar información acerca de los derechos laborales que se le vulneran a la persona con discapacidad, frente a la inaplicación del principio de igualdad de oportunidades contemplado en la Ley General de la Persona con discapacidad, Ley N° 29973. Y procurando que el Estado en el cumplimiento estricto de los principios constitucionales, permita la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En cuanto a la **justificación teórica**, se buscó llevar a una reflexión sobre los derechos laborales vulnerados, en base a una revisión literaria de informes, investigaciones y entrevistas a especialistas con conocimiento especializado en el tema de estudio, que puedan brindar alcances útiles para la investigación.

Por último, la **justificación metodológica** de este trabajo de investigación se apoyó a través de documentos de fuentes confiables e instrumentos de recolección de datos, que fueron aplicados a especialistas con conocimiento en el tema de estudio, recolectando así información verídica y confiable.

En tal sentido, **el objetivo general**, fue plantea de la siguiente forma: Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973, como **primer objetivo específico** se tuvo: Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N° 29973 y el **segundo objetivo específico** fue: Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N°29973.

Continuando, se tuvo como **supuesto jurídico general** que: La relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973 es la vulneración, porque al no aplicarse el principio de igualdad de oportunidades se vulnera el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, generándose desventajas en el escenario laboral que entorpecen el pleno desarrollo de este grupo de vulnerable. Asimismo, como **primer supuesto jurídico específico**, se tuvo: La relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de

las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N°29973 es la vulneración, porque al no aplicarse la cuota de empleo, se vulnera el derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad, por cuanto los empleadores no ofrecen oportunidades de empleo a las personas con discapacidad que permitan reducir la discriminación a la que se enfrentan y el **segundo supuesto jurídico específico** consistió en: La relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N°29973 es la vulneración, porque al no aplicarse el ajuste razonable, se vulnera el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por cuanto existe desproporción indebida cuando no se desempeñan laboralmente en igualdad de condiciones que otros trabajadores.

## II. MARCO TEÓRICO

Es importante destacar los **antecedentes** que para empezar a **NIVEL NACIONAL** tenemos a Zevallos (2017), en su tesis titulada *“La vulneración del Principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú”*, para la Universidad Privada César Vallejo, que tuvo como objetivo determinar como el principio de inclusión social y el derecho de igualdad se vulnera para las personas con discapacidad en el ámbito laboral. La autora concluyo, que las PCD están excluidas en el Perú por la falta de conciencia social de las personas con discapacidad por lo que no son tratadas de la misma forma que las demás.

Chura (2017), en su tesis titulada *“Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo”*, para la universidad César Vallejo, tuvo como objetivo analizar si la no aplicación de la cuota de empleo afecta el Derecho al Trabajo para estas personas, concluyendo que los empleadores deben contratar personas con discapacidad para cumplir con las cuotas establecidas, sin embargo, hay empresas que no contratan porque todavía creen que una persona discapacitada no podrá dar lo mejor de sí y la infraestructura es una carga simplemente no les permite moverse; estas ideas siempre son incorrectas, pero es un problema que debe solucionarse.

Vilca (2021) en su tesis titulada *“Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018”* para la Universidad Nacional del Altiplano,

cuyo objetivo fue, analizar el reclutamiento y la selección en la inclusión funcional de personas con discapacidad en las Empresas Privadas de la ciudad de Puno, 2018. La autora concluyo que las empresas no están capacitadas para incorporar en el ámbito laboral a las PCD, razón por la cual no se realiza un buen reclutamiento y contar con medios accesibles para evitar la discriminación cuando realizan convocatorias.

Asimismo Huamán y Muñoz (2016), en su tesis titulada “*Evaluación de la eficacia de la LG de la PCD en el ámbito laboral*”, para la Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo, tuvo como objetivo determinar si la Ley General de la Persona con discapacidad y su reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2016, es eficaz. La autora concluyo que en dicha Municipalidad, no se respetaron las cuotas de empleo y las adaptaciones razonables, por lo que la Ley no se respetó de manera efectiva.

Choquehuanca (2020) en su tesis titulada “*Efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018*” para la Universidad Nacional del Altiplano, tuvo como objetivo evaluar si la Ley General de Discapacidad y sus disposiciones en el lugar de trabajo son eficaces, en la ciudad de Puno en el Periodo 2018. La autora concluyó que en las entidades no cumplen con contratar a PCD, a pesar de que existe sanción, infracciones e incentivos, por tanto la efectividad de la Ley N° 29973, es baja.

Hualan y Mondragón (2019) en su tesis titulada “*El incumplimiento de la Ley N°29973 por parte de los empleadores, vulnerando los Derechos de las personas con discapacidad, distrito de San Juan de Lurigancho 2018*” para la Universidad privada Telesup, tuvieron como objetivo identificar los factores involucrados en la violación por parte de un empleador a la Ley General de Discapacidad en el distrito de San Juan de Lurigancho 2018. Los autores concluyeron que la transgresión a la Ley N° 29973, se debe a que no hay una adecuada capacitación, y a la discriminación de la PCD, por parte de los empleadores.

Por otra parte, en **antecedentes a NIVEL INTERNACIONAL**; Mendoza (2016) en su tesis titulada “*Los Derechos Laborales de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda*”, para la Universidad Estatal de Bolívar, tuvo como objetivo plantear una reforma a la Ley de discapacidades para que se respeten los derechos de las personas con

discapacidad en el sector público y privado y aumentar la tasa de inclusión de la ciudad de Guaranda. El autor concluye que el trabajo constituye un derecho fundamental y una un deber social cumplirlo, por lo tanto el Estado debe garantizar su protección a las PCD para que cuenten con condiciones justas que les permita desarrollar su capacidad y potencial.

Asimismo Cendrero (2017) en su tesis titulada “*La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*”, para la Universidad Complutense de Madrid, tuvo como objetivo investigar y aplicar el método inductivo, para reconocer la proporción general con respecto a esta minoría. El autor concluyo que las personas que se encuentren limitadas por alguna enfermedad duradera, son consideradas como discapacitadas y las mismas deben exigir ajustes de trabajo en la constitución sobre sus derechos.

Gutiérrez (2018) en su tesis titulada “*La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el Derecho Comparado y el Derecho Español*”, su objetivo fue analizar el origen, desarrollo y composición actual de las obligaciones corporativas teniendo en cuenta la discapacidad, con el fin de determinar su inclusión en el ordenamiento jurídico español. El autor concluyó que existe la obligación de modificar razonablemente el trabajo de cada persona con discapacidad para avanzar hacia un buen modelo social, con respecto a la discapacidad.

García (2018) en su artículo titulado “*Entornos inherentes al desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en México*” para la revista de investigación en Derecho de la Universidad Autónoma de Puebla, tuvo como objetivo conocer las normas jurídicas internacionales y nacionales que abordan la discapacidad. El auto concluyó que los trabajadores con discapacidad pueden intervenir en todas y cada una de las etapas que comprenden los diferentes procesos jurisdiccionales que tienen lugar diariamente, ya sea como actor, demandado, testigo o con cualquier otro carácter, obligando en consecuencia a un cambio de actitudes de todos los que laboran en cualquier tribunal hacia ellos, por un lado; y por otro, a adecuar las instalaciones existentes para la PCD y satisfacer cualquier necesidad de desplazamiento.

Brito (2017) en su artículo titulado “*La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana*” para la Universidad Espíritu Santo de Ecuador, cuyo objetivo fue, realizar un análisis de la inclusión profesional de discapacitados en Ecuador. La autora concluyó que para la sociedad ecuatoriana es un reto incluir laboralmente a la persona con discapacidad, debido a que no se cumple en su totalidad lo dispuesto por las normas legales que regulan estos aspectos.

Por otra parte, es importante mencionar las **teorías y enfoques** conceptuales sobre las categorías y subcategorías, pues, ello contribuirá a desarrollar el presente estudio en base a conceptos claros y precisos que se encuentran recogidos en nuestra legislación.

En ese sentido, tenemos como primera categoría: al **principio de igualdad de oportunidades**, entendido como: la definición de justicia social en la cual un sistema es justo cuando todos tienen la misma oportunidad de acceder a la asistencia social y tienen los mismos derechos e intereses (Tomada, 2017). Dicho de otra manera, la igualdad de oportunidades básicamente consiste en que las múltiples acciones que tomen los Estados estén dirigidas a derribar desigualdades. En ese sentido, y en vista de que existe discriminación, el Estado debe brindar el acceso a los derechos y protección a las personas en estado de vulnerabilidad, (Mendieta, 2018)

Según Ravas (2018), mediante el principio de igualdad de oportunidades, todos los seres humanos son de igual valor y se debe asegurar a todos los mismos derechos y la igualdad ante la ley, sin privilegios ni discriminación. Al respecto Araneda (2018), refiere que, para la aplicación del mencionado principio es necesario establecer medidas tendientes a la accesibilidad para que las PCD tengan igualdad de oportunidades, a todo lo que refiere el acceso al trabajo y otros derechos, para favorecer el acceso físico o material a todos los bienes y servicios que le corresponden en los distintos ámbitos.

Como subcategoría tenemos al **Derecho a la no discriminación laboral**, dado que, es un elemento esencial para la configuración de la presente investigación Desde el punto de vista de (Lobato 2017), cualquier diferenciación que el estado estime que vulnera la igualdad de oportunidades o el vínculo laboral, es considerado como discriminación. Sin embargo, en nuestra realidad actual, la discriminación laboral, no es un tema nuevo; a diario, las PCD se

enfrentan a diversas situaciones discriminatorias en pos de la integración al mercado laboral, en una sociedad que los limita y reduce su potencial.

Al respecto, Alcántara (2019), señala que esta población vulnerable se encuentra en un alto riesgo social, porque están expuestos situaciones de exclusión en la vida cotidiana, entre ellos el ámbito laboral. Tomando en cuenta que el empleo es considerado como un camino viable para salir de la pobreza, en virtud de que millones de personas con discapacidad esperan con ansias contar con mayores oportunidades de trabajo para demostrar su capacidad y compromiso, y entregar todo su capital humano para contribuir con el desarrollo económico y social (Mina y Barzola, 2018, p.11).

Los Estados deben garantizar la no discriminación laboral de las PCD y tal como refiere Narayanan (2018), es necesario un cambio de paradigma, con un enfoque de derechos humanos, en donde no haya discriminación y se busque erradicar los tratos negativos diferenciados.

La segunda subcategoría del presente estudio es la **inclusión laboral**. Al respecto Aguilar y Trapero (2018) señalan que la inclusión laboral supone crear oportunidades laborales para personas que se encuentran en circunstancias difíciles., en aras de brindarles mejores oportunidades laborales, y lo que engloba ello, como la remuneración, el trato justo y equitativo, entre otros; para mejorar la calidad de vida con el fin de disminuir índices de desempleo y pobreza.

En ese plano de ideas, es imprescindible que la inclusión laboral aparezca como un garante de derechos a través del cual se propenda la no repetición de conductas discriminatorias (Muñoz y Quintana, 2019, p. 78). La inclusión laboral se preocupa por brindar oportunidades de empleo a personas desfavorecidas, con el fin de brindar mejores oportunidades de empleo, y esto incluye, por ejemplo, salario, trato equitativo y justo, entre otros; Por una mejor calidad de vida para reducir las tasas de desempleo y pobreza. Se busca brindar un buen acceso al trabajo adecuándose al tipo de discapacidad que padece la persona para que cumpla de manera óptima sus funciones laborales.

Quimiz, et al (2017) indican, que con la inclusión laboral se busca brindar a las personas medios que garanticen un buen acceso en su lugar de trabajo adecuándose correctamente a su tipo de discapacidad. En vista de que en la situación laboral de la PCD, destaca la necesidad de interiorizar factores que contribuyen a la inclusión en el ámbito laboral, a fin de aumentar la igualdad en el empleo (Strindlund, et al, 2019).

Heras, V. (2018). las empresas se encuentran obligadas a adecuar puestos de trabajo para la PCD, brindando una buena infraestructura, escenarios y ambientes que le permitan desenvolverse libremente, es allí en donde verdaderamente se materializa la inclusión laboral, sumado a las buenas practicas inclusivas que permiten una buena relación entre los agentes.

Tenemos como segunda categoría al **derecho al trabajo** al respecto Lara (2018), señala que si se habla de derecho al trabajo, nos referimos a la participación libre de prestación de servicios y actividades de producción extendida a favor de la sociedad, y goce de los beneficios y derechos como resultado de estos servicios. Considerando que, toda persona debe ejercer su derecho libremente de sus discapacidades para trabajar o el tipo de profesión que ejerza, para trabajar en condiciones de trabajo sin discriminación alguna, o despidos arbitrarios en razón de la discapacidad (Kuleshov, y Zhesterov, 2020).

El derecho al trabajo busca ajustar el trabajo productivo y remunerado, a una ética de justicia social y equilibrada. Asimismo, abarca ciertas normas que amparan a las personas trabajadoras, caracterizándose por la vocación humanitaria y social (Ruiz, 2019). Sumado a que está llamado a desempeñar un rol determinante en el campo individual y colectivo y en las relaciones laborales.

Como subcategoría tenemos a la **aplicación de la cuota de empleo**. Gástelo (2017), señala que con respecto a la cuota de empleo, las empresas están en la obligación de emplear a PCD e implementar y promocionar el empleo a través de medidas pertinentes, en la que los estados tienen el compromiso de promover el ejercicio y salvaguarda de los derechos laborales. Es decir, los empleadores deben asegurarse de que un porcentaje de sus trabajadores esté discapacitado (Aragón e hidalgo, 2017) el artículo 49 de la Ley de N°29973, establece que las personas jurídicas deben emplear PCD a razón de al menos el

5% para el sector público y el 3% para el sector privado con más de cincuenta trabajadores. Sin embargo, Orrico (2017) señala que la aplicación de las cuotas de empleo es una forma activa de discriminación, diseñada para brindar igualdad de oportunidades de empleo y condiciones laborales. Constituyéndose como un medio para la promoción de la inclusión laboral de discapacitados (Mendoza, 2020).

Asimismo se establece que la fiscalización sobre la aplicación de la cuota de empleo, le corresponde al ministerio de trabajo en el ámbito privado, y al CONADIS en el sector público. Por lo que, las entidades que no cumplan con la cuota de empleo se someterán a un procedimiento.

La segunda subcategoría del presente estudio es el **ajuste razonable** y respecto a esto, el artículo 50 de la Ley N° 29973, establece que toda persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en caso lo solicite. Y estos ajustes razonables suponen la adecuación a las necesidades concretas del trabajador; es decir, la PCD sólo puede acceder a este ajuste cuando haya sido contratado por alguna entidad.

Para Caycho y Vidal (2018), la capacidad de ejercer los derechos para diseñar ajustes razonables de manera justa, para que en función de las diferencias de las personas, tratarlas diferente. Por esta razón, Rey se refiere a ajustes razonables, "cuando el diseño no es exitoso para todos y teniendo en cuenta las necesidades específicas del individuo, es necesaria su presencia la presencia de estos" (2018, p. 279).

Hernández (2018) señala que, a pesar de que estas adecuaciones estén contempladas a nivel internacional, aún existen brechas que impiden respetar estos compromisos normativos y una correcta implementación en las políticas públicas que impacten de manera positiva a las PDC.

Rimmer (2017) con los crecientes esfuerzos de tales organizaciones para transformar comunidades en más saludables lugares para vivir, trabajar y recrearse, ahora es el momento de que los investigadores y programadores de vida activa trabajen en estrecha colaboración con las organizaciones de PCD para garantizar que las comunidades de vida activa sean inclusivas de las necesidades, los adultos con discapacidades.

Asimismo, los empleadores que realicen los ajustes razonables, cuentan con la deducción del pago del impuesto a la renta. Sumado a que el Ministerio de trabajo y los gobiernos regionales capacitan a los empleadores del sector privado y público para la aplicación de dichos ajustes.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

La presente investigación empleo el **tipo básico**, para Rodríguez (2014) este tipo de investigación produce resultados que van a poder ser tomados como referencia de manera universal, es así que la investigación dependerá de las teorías y resultados que incidirán en la transformación del objeto de investigación.

En cuanto al diseño del estudio, se utilizó un diseño **teoría fundamentada**, para Trujillo, Naranjo, Lomas y Merlo (2019) este diseño de investigación, hace referencia a la teoría derivada de la reorganización de datos estudiados en el proceso de investigación, pues como se basan en datos es viable que aumente la comprensión, que permite la construcción de conceptos y permita entender a fondo el fenómeno de estudio.

Asimismo, dentro de la teoría fundamentada encontramos el **diseño sistemático**, para Valderrama (2012) este diseño se sustenta en una codificación abierta, en el que surgen categorías de la recolección de datos, de modo que, el investigador seleccione la categoría central y las relacione con las demás categorías y subcategorías, concluyendo así con un proceso de codificación axial.

#### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Este estudio comprende dos categorías y cuatro subcategorías, como se detalla en el siguiente gráfico:

**Tabla 1. Matriz de categorización**

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Subcategorías
<p><b>Principio de igualdad de oportunidades</b></p>	<p>El principio de igualdad de oportunidades es una forma de concebir la justicia social, según el cual el sistema es justo donde cada individuo tiene las mismas oportunidades para obtener protección social y tiene las mismas obligaciones y derechos. (Tomada, 2017, p. 40).</p>	<p>La igualdad de oportunidades básicamente consiste en que las múltiples acciones que tomen los estados estén dirigidas a derribar desigualdades. En ese sentido, el estado debe brindar el acceso a los derechos sin discriminación alguna, brindado protección a las personas en estado de vulnerabilidad mediante la inclusión (Mendieta, 2018, p.28).</p>	<p>Derecho a la no discriminación laboral</p>
			<p>Derecho a la inclusión laboral</p>
<p><b>Derecho al trabajo</b></p>	<p>El Derecho al trabajo busca ajustar el trabajo productivo y remunerado, a una ética de justicia social y equilibrada. Asimismo, abarca ciertas normas que amparan a las personas trabajadoras, caracterizándose por la vocación humanitaria y social (Ruiz, 2019, p. 78).</p>	<p>Si se habla del derecho al trabajo, nos referimos a la participación libre de prestación de servicios y actividades de producción extendida a favor de la sociedad, y goce de los beneficios que otorgan determinados dispositivos legales (Lara, 2018,p. 56).</p>	<p>Cuota de empleo</p>
			<p>Ajuste razonable</p>

### 3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio de la investigación hizo referencia al contexto de aplicación de la Ley general de la persona con discapacidad, es decir a partir de su publicación y entrada en vigencia en el 2012. Por lo que, a través de especialistas con conocimiento en el tema de estudio se recolectó información respecto a sus posturas adoptadas en mérito a la al cumplimiento del Derecho al trabajo de la PCD y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

### 3.4. Participantes

Para la presente investigación se seleccionó a expertos con conocimiento en la Ley general de la persona con discapacidad, Ley N° 29973, y que mediante sus opiniones aportaron información relevante que permitió esclarecer la problemática en cuestión.

**Tabla 2.** *Lista de entrevistados - Abogados Litigantes, especialistas en Derecho Laboral*

Nombre y Apellidos	Grado Académico	Profesión /Cargo	Institución	Años de Experiencia
Joel Manuel, Cáceres Paredes	Abogado especialista en Derecho laboral. Especialista en Negociación Colectiva. Maestría en Derecho constitucional y Derechos humanos - Universidad Nacional Mayor de San Marcos  Coautor de los libros: -Análisis y comentario a la Ley del Servicio Civil, Gaceta Jurídica, 2017.	Abogado/ Docente Universitario	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Más de 10 años de experiencia
José Andrés, Chuman Huamán	Abogado con especialidad en Derecho Laboral – Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Asesor Legal/ Conciliador extrajudicial	Centro de conciliación Luz de la verdad	Más de 15 años de experiencia

María Mercedes, Paz Sernaque	Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Socio	Estudio jurídico Paz & Asociados	Más de 12 años de experiencia
Miguel, Cajusol García	Abogado especialista en Derecho laboral. Especialista en Negociación Colectiva de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos – Universidad de San Martín de Porres	Socio	Estudio Jurídico Cajusol & Asociados	Más de 10 años de experiencia
Yanet Betty, Vega Paz	Maestría en Derecho constitucional y Derechos humanos – Universidad Nacional de Piura	Socia	Estudio Jurídico Cajusol & Asociados	Más de 9 años de experiencia
Granda	Abogado especialista en Derecho laboral. Maestría de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Universidad de San Martín de Porres	Asesor Legal Laboral	Gabriel Granda Asociados E.I.R.L.	Más de 10 años de experiencia

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

Trujillo, Naranjo, Lomas y Merlo (2019) indicaron que las técnicas ayudan a obtener información útil para obtener conocimiento del tema estudiado. En virtud de ello, se empleó la entrevista, que es una técnica que permite al investigador entrevistar a algún sujeto, recolectar una gran cantidad de información sobre un determinado tema y la técnica de análisis documental, es un trabajo mediante el cual se realiza una minuciosa selección de información de un documento para facilitar el acceso a los originales (Rubio, 2020).

Asimismo, en cuanto a los instrumentos se utilizó la guía de entrevista, que contiene una serie de preguntas formuladas de acuerdo a los objetivos señalados en la investigación, y en la guía de análisis documental, se plasma el auténtico análisis de profundidad y se organiza la información de manera detallada (Rubio, 2020).

**Tabla 3.** Validación de instrumentos – Guía de entrevista

<b>Validación de Instrumentos</b>			
<b>Instrumento</b>	<b>Datos generales</b>	<b>Cargo o Institución</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Guía De Entrevista</b>	Urteaga Regal, Carlos Alberto	Docente UCV-Lima Norte	90%
	Muñoz Ccuro, Felipa Elvira	Docente UCV-Lima Norte	90%
	Aceto, Luca	Docente UCV-Lima Norte	90%
<b>Promedio</b>			90%

### 3.6. Procedimiento

El procedimiento para la presente investigación, se inició con una revisión literaria, con el objetivo de tener alcances sobre la problemática, por lo que se usó libros, artículos de revistas indexadas y jurisprudencias correspondientes a nuestras categorías y subcategorías. Asimismo con la guía de entrevista se recogió información de expertos con conocimiento de la materia, además de utilizar pautas para el análisis de la literatura, incluyendo documentos de relevancia jurídica y doctrinal.

En consecuencia, los instrumentos que se emplearon en la presente investigación, proporciona información fehaciente sobre el tema de estudio, los cuales fueron analizados y contrastados con las preguntas y los objetivos se forman al principio del cuestionario y los resultados forman parte de la conclusión.

### **3.7. Rigor Científico**

El desarrollo de la investigación se realizó en base a un rigor científico, y resulta confiable, en la medida que nos apoyamos en una coherencia entre el problema, objetivo y supuesto. Resulta además confiable, porque nos apoyamos en las normas del manual APA 7° edición.

### **3.8. Método de análisis datos**

En el presente estudio se utilizó el método sintético-analítico, porque ambos están orientados a un análisis en profundidad de un problema en particular, a fin de encontrar una respuesta, para Rodríguez y Pérez (2017) el método analítico – sintético son dos procesos distintos pero que se complementan unificándose, es así que el análisis es un procedimiento que posibilita descomponer mentalmente el objetivo del estudio es conocer cada parte que la compone, mientras que la síntesis tiene como objetivo estandarizar o integrar las partes analizadas y, una vez combinadas en el todo, conducir al descubrimiento de relaciones. y características investigadas.

### **3.9. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación ha tomado en cuenta los principios éticos que comprenden el respeto, la justicia y la beneficencia. Al respecto, se ha desarrollado el estudio conforme a los lineamientos y el diseño de investigación cualitativa establecido por la Universidad César Vallejo.

En cuanto a los derechos de autor, se ha cumplido con respetar lo establecido en el Decreto Legislativo N°822 – Ley sobre el Derecho de Autor, por lo que las fuentes con las referencias bibliográficas correspondientes se citaron de acuerdo con los estándares de las normas APA. Además, en cumplimiento de las normas anti plagio se empleó el software Turnitin.

Asimismo, las entrevistas se realizaron con el permiso de cada participante interesado en contribuir al tema de estudio de manera virtual, por lo que fueron coordinadas mediante

llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de texto, video llamadas en meet y WhatsApp, aplicando rigurosos métodos, técnicas y herramientas de investigación con el fin de obtener información honesta y confiable. Es por esto que las entrevistas se realizan con el permiso de cada participante interesado en contribuir al tema de estudio. En este sentido, se aplicarán estrictamente métodos, técnicas y herramientas para brindar información honesta y confiable.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se anuncian los resultados se obtuvieron en la Guía de entrevistas y la Guía de análisis documental. En cuanto a la **guía de la entrevista**, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

En relación al **objetivo general**; determinar de qué manera el derecho al trabajo para las personas con discapacidad se relaciona con la inaplicación del principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973. La **primera pregunta** fue: ¿El Estado peruano vela por el cumplimiento del Principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad?

Los expertos; Cáceres (2021), Paz (2021), Cajusol (2021), Vega (2021) y Chuman (2021), de manera similar respondieron, coincidiendo en que el Estado peruano garantiza el respeto al principio de igualdad de oportunidades, en vista a que normativamente ha asumido compromisos a nivel nacional e internacional y desde la eje normativa cuenta con una ley que especialmente está orientada a brindar protección jurídica para las personas con discapacidad, la Ley N°29973. Sin embargo, Granda (2021) señaló que si bien existe un marco legal regulador, nos encontramos frente a la realidad peruana; y las medidas que viene adoptando el estado resultan limitadas y carecen de contexto de aplicación que conlleva la existencia de vacíos legales que no permiten que el cumplimiento de este principio se materialice.

En relación a los resultados de la primera pregunta, 5 de los 6 entrevistados afirmaron que el estado peruano sí garantiza el respeto al principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, ya que normativamente cuenta con la Ley N°29973. 1 de los 6

entrevistados afirmo que el estado no vela por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, porque no se materializa en la realidad peruana.

En cuanto a la **segunda pregunta del objetivo general**; ¿Las personas con discapacidad pueden ejercer libremente su derecho constitucional al trabajo?, los entrevistados; Cáceres (2021), Paz (2021), Vega (2021) y Granda (2021) concordaron al responder que, precisamente la Ley N°29973, tiene como objetivo realizar apuntes concretos que facultan a la persona con discapacidad a ejercer libremente su derecho fundamental de acceso al trabajo, hay directivas reglamentarias que delimitan bastantes acciones y justificaciones previas para cumplir con esta norma, como la implementación de los ajustes razonables, cuota de empleo, bonificación para los concursos públicos y otros. En oposición a ello Cajusol (2021) y Chuman (2021), señalaron que en la vía de los hechos las personas con discapacidad no pueden acceder a puestos de trabajo debido a prejuicios y discriminación; y que muchos de los dispositivos legales se han encaminado a darle a las empresas herramientas para no contratar a las personas con discapacidad, lo que resulta un gran desajuste que no permite que mediante este mecanismo se aplique el mencionado derecho.

De acuerdo a los resultados de la segunda pregunta, 4 de los 6 entrevistados afirmaron que las personas con discapacidad sí pueden ejercer libremente su derecho constitucional al trabajo y mediante los dispositivos legales pueden desenvolverse en el campo laboral. 2 de los 6 entrevistados manifestaron que existe dificultad para que este grupo acceda a un trabajo en igualdad de condiciones que cualquier persona y ello imposibilita que cuenten con un trabajo.

En relación a la **tercera pregunta del objetivo general**; ¿Los mecanismos por los que ha optado la Ley N°29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad?, los expertos; Chuman (2021), Granda (2021) y Vega (2021) coincidieron en responder que, esta normativa tiene dificultades de aplicación material que tomaría algún tiempo llevarla a la vía de los hechos, en vista que se tiene que perfilar, y adecuar a nuestro contexto real y situación actual. Adicional a ello, Cáceres (2021) señalo que, las personas que no son discapacitadas tienen dificultades para conseguir un empleo, pero que tampoco esta ley no es la panacea en donde la persona con discapacidad va a encontrar un empleo adecuado y decente.

Señalando además que, no se trata de saturar al estado de normas sino de cumplirlas con una eficaz labor de fiscalización que cumpla con lo regulado en la norma y que es necesario que las entidades competentes ejerzan una labor eficaz y oportuna para asegurar que los mecanismos de esta ley permitan la inserción laboral de estas personas. No obstante, contrario a ello, los especialistas; Paz (2021), Cajusol (2021) y mencionaron que a nivel normativo se ha dado un paso importante para apostar por la inclusión de las personas con discapacidad y que las políticas laborales en el Perú han ido mejorando paulatinamente para tomar acciones previas que hagan eficaz el cumplimiento de la norma en mención.

Acorde a los resultados de la tercera pregunta, 4 de los 6 entrevistados señalaron los mecanismos por lo que ha optado la ley, no permiten la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad, porque estos mecanismos no se ajustan a nuestra realidad actual y que hay restricciones para que accedan a un puesto laboral. 2 de los 6 entrevistados afirmaron se ha dado un paso importante si hablamos de normativas a favor de la persona con discapacidad y que esta ley si establece mecanismos para que están personas se inserten en el ámbito laboral.

Con respecto al **objetivo específico 1** sobre; determinar de qué manera el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad se relaciona con la inaplicación de la cuota de empleo, contemplada en la Ley N°29973, cuya **cuarta pregunta** fue: ¿El Ministerio de trabajo y promoción de empleo y la Autoridad Nacional de Servicio Civil, fiscalizan adecuadamente la aplicación de la cuota de empleo en las entidades públicas y privadas?

Los entrevistados; Cajusol (2021), Paz (2021), Vega (2021) y Cáceres (2021) señalaron con similitud que, el Ministerio de Trabajo con un órgano exclusivo: SUNAFIL para el sector privado y SERVIR en el sector público, sí realizan una adecuada fiscalización de verificación e inspecciones al cumplimiento de la normativa laboral, dentro de ella, la vinculada con la cuota. Además de brindar lineamientos, directivas y especificaciones de cómo cumplir con esta cuota. Considerando que, en muchas veces en el sector privado, la fiscalización se realiza a través de una denuncia previa y en el sector público con SERVIR, solo ante denuncias es que se activa un área de verificación de cumplimiento de las obligaciones en

materia de recursos humanos. Sin embargo, Chuman (2021) y Granda (2021) señalaron que, no hay una correcta aplicación de la cuota de empleo porque existe un gran problema de fiscalización, no se actúa con responsabilidad, empeño y deber de hacer cumplir la norma; y aunado a ello, los gobiernos no promueven el presupuesto necesario para que estas entidades puedan realizar las adecuadas y correctas fiscalizaciones y que por falta de atención legal, se desvía la atención del gobierno para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad.

Conforme a los resultados de la cuarta pregunta, 4 de los 6 entrevistados manifestaron que el Ministerio de trabajo y promoción de empleo y la Autoridad Nacional de Servicio Civil, sí fiscalizan adecuadamente la aplicación de la cuota de empleo en las entidades públicas y privadas, pero solo cuando hay una denuncia que active la fiscalización, por lo que el área de verificación se activa con las denuncias. 2 de los 6 entrevistados afirmaron que no existe tal fiscalización estricta que exija a las entidades públicas y privadas a cumplir con la cuota señalada.

En relación a la **quinta pregunta** del **objetivo específico 1**; ¿La cuota de empleo afecta el derecho a la libertad de contratación de los empleadores?, los entrevistados Granda (2021), Paz (2021), Cajusol (2021), Vega (2021) y Chuman (2021), respondieron con similitud al concordar que, si bien el empleador tiene toda la libertad de contratar a quienes crea conveniente y reúnan los requisitos solicitados para el puesto de trabajo, ello no es óbice para tener la potestad de discriminar a personas con alguna discapacidad; siendo ellos, los que deben hacer prevalecer un derecho constitucional y de naturaleza fundamental sobre un derecho contractual y exigir la cuota de empleo. Sumado a ello, Cáceres (2021) señaló que, se busca cumplir con esta normativa materialmente y lo que se busca es hacer que estos mecanismos se cumplan a través de la fiscalización o los incentivos que deberían ser conocidos por todas las empresas para poder incentivarlos.

De acuerdo a los resultados de la quinta pregunta, 5 de los 6 entrevistados afirmaron que la cuota de empleo no afecta el derecho a la libertad de contratación de los empleadores y en aras a la no discriminación, los empleadores del sector público y privado deben contratar a personas discapacitadas. 1 de los 6 entrevistados también afirmó que, dentro de la producción de trabajo se genera una alícuota social, que no afecta a la libre contratación, sino más bien, incluye a las personas con discapacidad.

En relación a la **sexta pregunta del objetivo específico 1**; ¿La exclusión de las personas con discapacidad obedece a razones de índole social?, los especialistas; Granda (2021), Cáceres (2021), Chuman (2021) y Cajusol (2021) concordaron que las personas con discapacidad en nuestro país tienen limitaciones y exclusiones; y como nuestra practica social legitimamos acciones en contra de las personas con discapacidad que tienen otro ritmo de trabajo y dinámicas. En tanto el funcionamiento de la lógica de la producción empuja a muchas personas a seguir con este programa de productividad que excluye las otras dinámicas de personas con discapacidad que se ven excluidas socialmente. Sin embargo, Paz (2021) y Vega (2021) señalaron que, la exclusión de las personas con discapacidad no solamente se da en el ámbito social, sino también de manera económica, ya que estamos dentro de un sistema de productividad y no se piensa en el capital humano.

De acuerdo a los resultados de la sexta pregunta, 4 de los 6 entrevistados, afirmaron que la exclusión de las personas con discapacidad obedece razones de índole social, porque la misma sociedad peruana es muy prejuiciosa y discriminatoria, dando como resultado la exclusión en el ámbito laboral de personas que padecen de una discapacidad. 2 de los 6 entrevistados, afirmaron que más allá, de lo social, la exclusión también se refleja en el ámbito político y económico, porque los empleadores solo se enfocan en el sistema de productividad, para generar más ingresos y como consecuencia surge la exclusión.

Con respecto al **objetivo específico 2**; Determinar de qué manera el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad se relaciona con la aplicación del ajuste razonable contemplado en la Ley N°29973; cuya **séptima pregunta** fue: ¿El Ministerio de trabajo y los Gobiernos Regionales brindan asesoramiento a los empleadores para realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo?

Los siguientes expertos; Granda (2021), Vega (2021), Paz (2021) y Chuman (2021) establecieron que, las asesorías que el Ministerio de trabajo y los Gobiernos regionales, sí brindan asesoramiento a los empleadores, se da de manera paulatina específicamente en la aplicación de la Ley N° 29973, que coadyuven a la inclusión laboral y la sensibilización para la contratación de personas con discapacidad. De forma totalmente opuesta a lo mencionado Cáceres (2021) y Cajusol (2021) señalaron que, respecto a los asesoramientos,

estos son bastantes limitados porque no hay un asesoramiento masivo de este tipo de cumplimiento, es muy limitado, restringido y no hay acceso fácilmente para las empresas respecto a este tipo de cumplimiento. Lo que si hace el Ministerio es brindar lineamientos sobre como cumplir con la cuota de discapacidad y si estoy obligado o no y en el sector público, SERVIR es mucho más limitado y realizan también lineamientos para el cumplimiento de esta cuota, mas no realizan visitas ni asesoramientos en concreto.

Acorde a los resultados de la séptima pregunta, 4 de 6 entrevistados afirmaron que el Ministerio de Trabajo tiene una oficina que se ocupa del trabajo de las personas con discapacidad, garantizando los derechos de estas, pero en el sector privado no existe un fácil acceso para para este tipo de asesoramiento. 2 de los 6 entrevistados manifestaron que el Ministerio de Trabajo brinda lineamientos para dar cumplimiento a ésta cuota de empleo, más no brinda asesorías concretas, porque las empresas no lo solicitan y en el sector privado sí se brinda asesorías, pero estas son muy limitadas debido a la falta de consultas extensas de las empresas sobre el tipo de cumplimiento y aplicación de los ajustes razonables.

En cuanto a la **octava pregunta del objetivo específico 2**; ¿Las entidades públicas y privadas están acondicionadas para que las personas con discapacidad trabajen desarrollen sus capacidades y habilidades sin problema alguno?, los expertos; Granda (2021), Chuman (2021), Paz (2021), Vega (2021) y Cajusol (2021) concordaron en que las entidades públicas y privadas no tienen las condiciones adecuadas para cumplir con lo establecido en la Ley N°29973 y para respetar los derechos básicos y constitucionales, y que en caso se estuviesen las acondicionadas, la mayoría de personas tendría una idea equivocada acerca de que, si el empleador estaría dando trabajo a una persona discapacitada, le estaría haciendo un favor, ignorando que, las personas con discapacidad tienen el total derecho de ejercer su derecho fundamental al trabajo, desarrollar sus capacidades y habilidades, y desenvolverse adecuadamente en las tareas encomendadas por empleador.

En oposición a lo mencionado anteriormente, Cáceres (2021) señalo que ello no era así, sino más bien que las entidades públicas y privadas sí están condicionadas, para que las personas con discapacidad trabajen y desarrollen sus capacidades y habilidades sin problema cumpliendo con lo establecido en la Ley N°29973, con el fin de respetar los derechos básicos y constitucionales, tomando en cuenta que, si al empleador se le ha

asignado a trabajar a una persona con discapacidad, le beneficiaría porque las personas con discapacidad podrían ejercer su derecho al trabajo, sin discriminación y conforme a la ley.

En cuanto a los resultados de la octava pregunta, 5 de los 6 participantes indicaron que muchas entidades públicas y privadas no están equipadas para emplear a personas con discapacidad, y en este sentido, las personas con discapacidad no pueden ejercer su derecho de acceso a sus funciones constitucionales y son discriminados por su condición. 1 de 6 entrevistados afirmó que por el contrario, las entidades públicas y privadas si se encuentran acondicionadas porque si la entidad contrata a una persona con discapacidad le beneficiaría.

Respecto a la **novena pregunta** del **objetivo específico 2**; ¿Cómo se podría reducir la brecha laboral que existe para las personas con discapacidad?, los entrevistados Granda (2021), Vega (2021) y Cajusol (2021) respondieron de manera similar al señalar que las brechas laborales para las personas con discapacidad se acortan cuando, las entidades del estado realizan una ardua labor de sensibilización, implementación de programas de capacitación a las entidades estatales y privadas para cumplir con las regulaciones y fomentar una cultura de empatía que deben tener los empleadores en cuanto a la contratación de las personas con discapacidad, recomendando además que no se pierda el lado humanista. Sumado a ello Cáceres (2021) señaló que, además de la voluntad política se necesita una voluntad general que involucre no solo al gobierno sino a las empresas, un compromiso con dialogo social con respecto a los sindicatos; y en general un pacto político empresarial, a efectos de la inclusión de personas con discapacidad.

Asimismo, Chuman (2021) y Paz (2021) concordaron que, las entidades reguladoras deberían realizar las inspecciones necesarias, concientizando a la sociedad y que las brechas se acortarían generando políticas orientadas a generar incentivos para los sectores laborales y estableciendo canales de dialogo.

Conforme a los resultados de la novena pregunta, 4 de los 6 entrevistados afirmaron que las brechas laborales a la que se enfrentan las personas con discapacidad se podrían reducir con una campaña masiva de sensibilización, por lo que el tema primordial en el macro empresarial debería ser la inclusión de las personas con discapacidad. 2 de los 6

entrevistados señalaron la primera y urgente medida para acortar las brechas laborales, sería realizar una correcta fiscalización para que la normativa se cumpla materialmente en la realidad, tanto en el sector formal como material y a partir de allí, es que se podría mirar otros horizontes vinculados con los espacios públicos para fomentar la inclusión de la persona con discapacidad.

Con respecto al instrumento de **guía de análisis documental**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el **objetivo general**; determinar de qué manera el derecho al trabajo para las personas con discapacidad se relaciona con la inaplicación del principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973. Se utilizaron tres documentos.

Del artículo “Nuevas perspectivas conceptuales en la afirmación del derecho a la igualdad de las personas con discapacidad mental: una evaluación crítica de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano” de Rodríguez (2018) pudo hallarse que, para una persona con discapacidad, existen diversas limitaciones que no le permiten desenvolverse en la sociedad. En este sentido, la participación es una pieza central necesaria en cualquier concepto objetivo de igualdad, teniendo en cuenta que la vida no se da en un contexto abstracto sino en un contexto social, por lo que las personas con discapacidad necesitan poder participar plenamente en la sociedad en tanto a nivel social como político y ante todo está en los negocios, con el único objetivo de aplicar el principio de igualdad de oportunidades (p. 6).

De acuerdo al artículo “Crítica del derecho de acceso al trabajo en la realidad peruana” de Chuquillanqui (2017) se extrajo que, el Estado peruano vela por el cumplimiento a cada uno de los derechos de las personas, uno de ellos es el derecho al trabajo en vista a su reconocimiento constitucional. Sin embargo, ello no implica que el estado asignará un trabajo a cada persona desempleada, sino más bien, establece y controla condiciones bajo las cuales se puede acceder al trabajo y respetar los derechos de la persona con discapacidad, sin discriminación. (p. 486)

Finalmente sobre el artículo “La discapacidad en la constitución. Hacia un necesario reconocimiento de derechos fundamentales desde la convención sobre derechos de las personas con discapacidad” de Toyco (2018) pudo encontrarse que, una de las razones por las que el principio de igualdad de oportunidades no se ha aplicado de manera eficaz es porque es responsabilidad del Estado no solo evitar un trato injusto, sino también evitar la exclusión de aquellos que no quieren ser excluidos, como las personas con discapacidad que enfrentan un trato desigual sistemático. Por lo que, respecto al Estado, este requiere acciones encaminadas a eliminar las actitudes discriminatorias, a través de la acción afirmativa con respecto a la obediencia del principio que se viene vulnerando. (p. 3)

De lo analizado a través de este instrumento, para el objetivo general se encontró que el principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad ha permitido disminuir las barreras y brechas que tienen estas personas para insertarse en el mercado laboral. Sin embargo este principio se vulnera en cuanto, el derecho al trabajo a pesar de estar reconocido en nuestro ordenamiento jurídico, no se garantiza con efectividad, lo que conlleva a desigualdades irrazonables.

En cuanto al **objetivo específico 1**: Determinar de qué manera el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad se relaciona con la aplicación de la cuota de empleo, contemplada en la Ley N°29973. Se emplearon tres documentos.

En relación al artículo “La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano” de Carbajal (2019) se encontró que, a raíz de la discriminación laboral a la que se enfrentan las personas con discapacidad, el art. 49 de la Ley General De la Persona con discapacidad señala la obligación de aplicar una cuota de empleo, en el sector público y privado, sujeta a sanción ante el incumplimiento de la misma. Tiene como objetivo integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral, eliminando las brechas de discriminación laboral. (p. 44)

De acuerdo al artículo “Intervención conductual para mejorar el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en Perú” de Bosch y Duryea (2021) se extrajo que a pesar de la existencia de normativa que permite la inclusión laboral de las personas con discapacidad, los datos de la investigación que realizó la SUNAFIL arrojan que, hay un

elevado incumplimiento de la normativa laboral, no hay una correcta fiscalización y las empresas operan en la informalidad, y como resultado de ello, no cumplen con aplicar la cuota de empleo, desplazando laboralmente a las personas con discapacidad. (p. 5)

Por último, del artículo “Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal” de Alcántara (2019) se halló que, La discriminación laboral ocurre cuando un empleador descalifica a una persona en razón de su discapacidad, una de las razones por las que usualmente estas personas son discriminadas, es por la falta de interés de los reclutadores en el proceso de selección o los que gestionan la selección de personas, lo que conlleva a limitar a las personas a ejercer libremente su derecho al trabajo. (p. 113)

De lo examinado en este instrumento, para el objetivo específico 1, se encontró que con discapacidad, a pesar de los cambios masivos por los que ha pasado la empresa, todavía existen brechas salariales. Las personas con discapacidad luchan por salir de situaciones constantes de discriminación, que a menudo aparece en forma de acciones prejuicios, lo que conlleva a que los empleadores no apliquen la cuota de empleo, impidiendo la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Para el **objetivo específico 2**; determinar de qué manera el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad se relaciona con la aplicación del ajuste razonable contemplado en la Ley N°29973. Se usaron tres documentos.

En cuanto al artículo “La configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú: definiciones, omisiones y propuestas” de Constantino y Galicia (2018) se llegó a encontrar que, La figura de los ajustes razonables está reconocida a nivel nacional e internacional, y principalmente busca la inclusión real en el empleo de la persona con discapacidad, permitiendo que las personas con y sin discapacidad puedan tener el mismo trato de manera igualitaria, y disfrutando la misma interacción que gozan los trabajadores, pero al no aplicarse estos ajustes razonables, surge la exclusión y por lo tanto no se alcanza la efectividad de la norma. (p. 9)

En relación al artículo “Una revisión de los conceptos de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables para su aplicación en el ámbito laboral” de Rey (2019) se extrajo que, La inaccesibilidad es discriminatoria y atenta contra la igualdad de derechos. El concepto de ajustes razonables está relacionado con la capacidad de ejercer la igualdad. Se torna necesario analizar la capacidad para alcanzar los objetivos de los ajustes, se trata de un apoyo razonable o adaptaciones que pueden ser necesarias en el centro de trabajo. Considerando que, la inclusión real de las personas con discapacidad se da en la sociedad. (p. 268)

Y por último, el artículo “Políticas públicas, educación, tecnología y cultura para un desarrollo sostenible con equidad” de Carrillo y Vázquez (2007) pudo hallarse que, la aplicación de los ajustes razonables, connotan principalmente en el principio de igualdad de oportunidades y el principio de la no discriminación, ellos, tiene como finalidad garantizar que no exista desproporción indebida cuando se trate de ejercer el derecho a desempeñarse laboralmente en igualdad de oportunidades que el resto de trabajadores. (p.34)

De lo que se ha evaluado en esta herramienta, específicamente para el objetivo específico 2, se encuentra que los ajustes razonables buscan principalmente a apuntar realmente a las personas con discapacidades en el trabajo, asegurando que no haya disparidades indebidas cuando se trata de ejercicio del derecho a trabajar en las mismas condiciones que los demás trabajadores. Sin embargo, si estas enmiendas no se implementan, se violará el derecho a la inclusión profesional de las personas con discapacidad y, por lo tanto, la efectividad de la norma no se verá afectada.

Seguidamente se procedió a establecer la **discusión** del este estudio, con respecto a los resultados obtenidos en la guía de entrevista. Respecto al **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

En el instrumento de guía de entrevista se encontró que, la mayoría de los entrevistados concordaron que el estado normativamente había asumido compromisos para brindar protección jurídica a las personas con discapacidad, a través de la Ley N° 29973, sobre todo en el ámbito laboral en donde se promueve el principio de igualdad de oportunidades.

Fundamento que se relaciona con el trabajo de investigación desarrollado por Mendoza (2016) donde hace mención que el trabajo es un derecho básico y una obligación social, por lo que el Estado debe velar por la protección de las personas con discapacidad para que tengan un alcance igualitario que les permita desarrollar sus capacidades y potencialidades, relacionándolo además con lo que concordó Ruiz (2019) cuando refirió que, para implementar el principio anterior, es necesario establecer medidas de accesibilidad para que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades, en todo lo relacionado con el acceso al trabajo y otros derechos, para mejorar el acceso a los bienes y servicios que les corresponden en varios sectores.

Sin embargo uno de los entrevistados preciso que, si bien se había dado un paso importante para apostar por la inclusión de las personas con discapacidad, ello no era suficiente para obtener medidas efectivas para respetar las disposiciones y políticas laborales en el Perú. Lo anterior concuerda con la hipótesis nacional de Zevallos (2017) cuando señaló que las personas con discapacidad están excluidas en el Perú por falta de conciencia social, por lo que no son tratadas en igualdad de condiciones con las demás. Encontramos que esto es muy similar a lo que dejó claro Mendieta (2018) cuando enfatizó que el Estado debe brindar acceso a derechos y protección a quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, que incluye ciertos estándares para la protección de los trabajadores, propios de una profesión social y humana. Además, está llamado a desempeñar un papel crucial en las esferas individual, colectiva y relaciones laborales, considerando que toda persona es libre de ejercer su derecho al trabajo en buenas condiciones y sin discriminación por discapacidad.

Para la guía del análisis documental, al igual que en las entrevistas, se señaló que el principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad ayudó a reducir las barreras y brechas en las que estas personas debían participar. Mercado de trabajo. No obstante, principio se vulnera en cuanto, el derecho al trabajo a pesar de estar reconocido en nuestro ordenamiento jurídico, no se garantiza con efectividad, lo que conlleva a desigualdades irrazonables, tal y como lo expuso Brito (2017) en su artículo titulado “La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana” al decir que, el empleo de personas con discapacidad es un desafío para la

sociedad, debido a que no se respetan plenamente las disposiciones de la ley que regulan estos aspectos.

Ello también coincidió con lo referido por Hualan y Mondragón (2019) cuando en su investigación titulada “El incumplimiento de la Ley N°29973 por parte de los empleadores, vulnerando los Derechos de las personas con discapacidad, distrito de San Juan de Lurigancho 2018” señaló que, las violaciones de la Ley N° 29973 se debían a una formación insuficiente de los empleadores respecto a los temas laborales que involucraban a las personas con discapacidad. Esto último concordó con lo esbozado por (Lobato 2017), cuando refirió que, cualquier discriminación que el estado considere una violación de la igualdad de oportunidades o relación laboral se considera discriminación. Sin embargo, en la realidad actual, la discriminación laboral no es un tema nuevo; cada día, las personas con discapacidad se enfrentan a diversas situaciones discriminatorias en busca de su integración al mercado laboral, en una sociedad que limita sus capacidades y reduce su potencial.

De los resultados obtenidos se puede destacar que a pesar de la vulneración de la cuestión de asegurar el respeto al principio de igualdad de oportunidades cuando las personas con discapacidad no pueden ejercer su derecho al trabajo, según la mayoría de los documentos entrevistados e investigados, se cumple el supuesto general.

En cuanto al **objetivo específico 1**: Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N°29973.

Sobre el instrumento de guía de entrevista, se apreció que para la mayoría de entrevistados el empleador tiene libertad de contratar a quienes crea conveniente y reúnan los requisitos solicitados para el puesto de trabajo, pero ello no era óbice para tener la potestad de discriminar a personas con alguna discapacidad; atendiendo a estipulado por la Ley N°29973 que establece la cuota de empleo para contratar a las personas con discapacidad en un cierto porcentaje, mecanismo mediante el cual se activa la fiscalización a través de una denuncia previa. Y se vio que ello guardaba relación con lo formulado por García (2018) en su artículo titulado “Entornos inherentes al desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en México” cuando señaló que, los trabajadores con

discapacidad pueden intervenir en todas las etapas que constituyen las distintas áreas en que se desarrollan a diario; que justamente concordó con Alcántara (2019) cuando refirió que, la PCD se encuentra en un alto riesgo social, porque están expuestas situaciones de discriminación en la vida cotidiana, entre ellos el ámbito laboral.

No obstante dos de los entrevistados manifestaron claramente que las personas con discapacidad en nuestro país tienen limitaciones y excepciones; La exclusión de las personas con discapacidad se produce no solo en el ámbito social, sino también en el económico, ya que estamos dentro de un sistema de productividad y no se piensa en el capital humano, no hay una correcta aplicación de la cuota de empleo porque existe un gran problema de fiscalización y aunado a ello, los gobiernos no promueven el presupuesto necesario para que estas entidades puedan realizar las adecuadas y correctas fiscalizaciones; fundamento que guarda relación con el antecedente nacional de Choquehuanca (2020) en su tesis titulada “Efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento en el ámbito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018” en donde afirmo que, las entidades no cumplen con contratar a Personas Con Discapacidad, a pesar de que existe sanción, infracciones e incentivos con respecto a la aplicación de la cuota de empleo, por tanto la efectividad de la Ley N° 29973, es baja. Fundamento que guarda relación con lo formulado por Mina y Barzola (2018) cuando los autores refirieron que, el empleo se ve como una posible salida de la pobreza, ya que millones de personas con discapacidad esperan ansiosamente mejores oportunidades laborales para demostrar su competencia, compromiso y aportar su capital en su totalidad su contribución al desarrollo económico y social.

De lo relacionado a la guía de análisis documental se encontró que, al igual que en las entrevistas, a pesar de los cambios masivos por los que ha atravesado el sector público y privado en razón al ámbito laboral, todavía existen brechas salariales. Las personas con discapacidad luchan por salir de situaciones constantes de discriminación, que a menudo aparece en forma de acciones prejuiciosas, lo que conlleva a que los empleadores no apliquen la cuota de empleo, y al no velar por su cumplimiento se vulnera el derecho a la no discriminación, impidiendo la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, tal y como lo expreso Chura (2017), en su tesis titulada “Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo” señalando que, los empleadores deben contratar personas con discapacidad para cumplir con las cuotas

establecidas, sin embargo, hay empresas que no contratan porque todavía creen que una persona discapacitada no podrá dar lo mejor de sí y la infraestructura es una carga simplemente no les permite moverse; estas ideas siempre son incorrectas, pero es un problema que debe solucionarse. Fundamento que guarda relación con Narayanan (2018) al hallar que, los Estados deben asegurar que no haya discriminación para las personas con discapacidad y asegurar, como se mencionó, un cambio de paradigma, enfocado en los derechos humanos, donde no exista discriminación, y donde se busque eliminar el trato diferencial negativo.

Es entonces que de los resultados obtenidos se pudo afirmar que, pese a que se fiscalizar la adecuada fiscalización de la aplicación de la cuota de empleo, esta solo se activa solo cuando hay una queja, por lo que ve vulnerado el derecho a la no discriminación; cumpliéndose de la mayoría el supuesto específico 1.

Sobre el **objetivo específico 2**: Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N°29973.

De acuerdo a la guía entrevista, se vio que la mayoría de los entrevistados concordaron que las asesorías brindadas por el Ministerio de trabajo y los gobiernos Regionales se dan de manera paulatina y que a pesar de ello las entidades públicas y privadas no tienen las condiciones adecuadas para cumplir con los ajustes razonables, aunado a ello se necesita realizar una ardua labor de sensibilización, un compromiso con dialogo social con respecto a los sindicatos; y en general un pacto político empresarial para que las personas con discapacidad puedan operar. Esto se relaciona con el precedente internacional de Cendrero (2017), 'La discapacidad es un factor discriminatorio en el lugar de trabajo', ya que la autora señalo que en Madrid las personas que se encuentren limitadas por alguna enfermedad duradera, son consideradas como discapacitadas y las mismas deben exigir ajustes de trabajo en la constitución sobre sus derechos. Lo que concordó con lo referido por Hernández (2018) al señalar que, a pesar de que estas adecuaciones están siendo consideradas a nivel internacional, aún existen vacíos que impiden que estos compromisos normativos sean respetados y debidamente complementados en políticas públicas positivas.

En cuanto a la guía de análisis documental, concordó con lo referido previamente; la figura de los ajustes razonables busca principalmente la inclusión real en el empleo de la persona con discapacidad, garantizando que no exista desproporción indebida cuando se trate de ejercer el derecho a trabajar en las mismas condiciones que los demás trabajadores. Sin embargo, si estas enmiendas no se implementan, se violará el derecho a la integración profesional de las personas con discapacidad. y por lo tanto no se alcanza la efectividad de la norma. Lo cual fue contrastado con la investigación de Gutiérrez (2018) “La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el Derecho Comparado y el Derecho Español”, donde se señaló que debe existir la obligación de realizar ajustes razonables en el trabajo de cada persona con discapacidad para encaminar un buen modelo social con respecto a la discapacidad. Por ello Caycho y Vidal (2018) mencionaron que era necesaria la posibilidad de ejercer derechos por igual, en relación con el diseño de ajustes razonables, para tratar a las personas con discapacidad de manera diferente según sus diferencias.

Respecto a los resultados obtenidos se pudo afirmar que, respecto a los asesoramientos, estos son bastantes limitados, restringidos y no hay acceso fácilmente para las empresas respecto a este tipo de cumplimiento, por lo que ve vulnerado el derecho a la inclusión laboral de la persona con discapacidad; cumpliéndose de la mayoría el supuesto específico 2.

## V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, las personas con discapacidad no pueden acceder a puestos de trabajo debido a prejuicios y discriminación. Siendo también, que el principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad ha contribuido a reducir obstáculos y las brechas que deben alcanzar esta minoría para insertarse al mercado laboral. No obstante, el derecho al trabajo y el principio de igualdad de oportunidades, se relacionan con la vulneración, porque el derecho al trabajo, aunque reconocido en nuestro ordenamiento jurídico, no está efectivamente garantizado, lo que genera una desigualdad injustificada.
2. Se concluyó que, nos encontramos frente a una sociedad excluyente, con un racismo estructural que discrimina por el hecho de ser discapacitado; estamos dentro de un sistema de productividad que no piensa en el capital humano, en tanto el funcionamiento de la lógica de la producción empuja a muchas personas a seguir con este programa de productividad, en ese sentido las cuotas de empleo no se aplican adecuadamente debido a un problema importante de fiscalización y compromiso y que por falta de atención regulatoria, el estado se ha desviado para abordar las necesidades de las personas con discapacidad.
3. Se concluyó que, una de las manifestaciones más tangibles de la aplicación del derecho a la integración profesional es considerar ajustes razonables para las personas con discapacidad, y asegurar que no existan diferencias indebidas en el ejercicio del derecho a trabajar en condiciones similares a las de las personas con discapacidad. Sin embargo, si estas enmiendas no se implementan y se vulnera el derecho a la inclusión laboral y, por lo tanto, la efectividad de la norma no se ve afectada.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al operador del derecho a ejercer como medida de emergencia, un arduo control respecto del cumplimiento de las cuotas laborales y ajustes razonables y dar cumplimiento a lo señalado por la Ley N°29973, tanto en el ámbito formal como material, donde ya se vislumbran otras perspectivas asociadas a la persona con discapacidad.
2. Se recomienda a los empleadores comprometerse y asegurar el respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, es decir, que además de la voluntad política, debe existir una voluntad común, no solo por parte del gobierno, sino también de las organizaciones públicas y privadas., en vías a un compromiso con el diálogo. Entonces sería un tema macro y el tema empresarial debería ser parte de, para efectos de la inclusión de las personas con discapacidad.
3. Se recomienda a las personas con discapacidad, denunciar inmediatamente cualquier acto de discriminación y demostrar que todos debemos ser tratados por igual. Aunado a ello, tener una participación activa en charlas, sensibilizaciones u otros espacios informativos con respecto a los derechos de las personas con discapacidad.

## REFERENCIAS

- Aguilar, P. y Trapero, F. (2018). Labor inclusión, peace and sustainability/Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methodos. Revista de ciencias sociales*, 6(2), 174.
- Alcántara, A. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. *Trabajo social global- Global Social Work: Revista de investigaciones en intervención social*, 9(16), 109-132.
- Aragón, C. & Hidalgo, P. (2017). La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano. *Themis Revista de Derecho*, (14), 7-17.
- Araneda, X. (2018). Análisis de la Ley 20422, sobre la Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las personas con Discapacidad. Aportes para su implementación desde la perspectiva de género. *SOLONIK*, 5.
- Brito, A. (2017). La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana (Master's thesis).
- Caycho, R. & Vidal, S. (2018). La configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú: definiciones, omisiones y propuestas. *Boletín Informativo Laboral*, N° 84.
- Cendrero, L. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. *Ene*, 9, 44.
- Choquehuanca, F. (2020). Efectividad de la ley general de personas con discapacidad y su reglamento, en el ámbito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018.
- Chura, R. (2017). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo.

- García, J. (2018). Entornos inherentes al desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en México. *DÍKÊ. Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 12(24), 143-163.
- Gástelo, P. (2017). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (49), 39-49.
- Gutiérrez, D. (2018). La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual: una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español.
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 18, 101-109.
- Hernández, A. (2018). Ajustes razonables como forma de inclusión en las políticas públicas. *Políticas públicas, educación, tecnología y cultura para un desarrollo sostenible con equidad*, 29-35.
- Hualan, J. & Mondragón, C. (2019). El incumplimiento de la Ley 29973 por parte de los empleadores, vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad, distrito San Juan De Lurigancho 2018.
- Huamán, M. & Muñoz, V. (2016). Evaluación de la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral.
- Kuleshov, G. & Zhesterov, P. (2020). Employment of the Disabled. *Revista Inclusiones*, 535-546.
- Lara, M. (2018). Derecho al trabajo y trabajo precario en México. *DÍKÊ. Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 11(22), 165-190.

- Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso “Sisnero”. *Revista de la Facultad de Derecho*, (46), 49-107.
- Mendieta, M. (2018). El principio de igualdad y no discriminación. Aproximaciones a la discriminación estructural del Estado paraguayo hacia los pueblos indígenas. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho Y Justicia*, 4(10), 153-180.
- Mendoza, B., & Raúl, W. (2016). Los derechos laborales de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho).
- Mendoza, L. (2020). La cuota de personas con discapacidad en las empresas privadas del Perú. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 54, pp. 67-81 (ISSN: 1578-956X).
- Mina, M. & Barzola, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Universidad Agraria del Ecuador*, 39(23), 15.
- Muñoz, A. & Quintana, P. (2019). La Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de investigación*, 3(30).
- Narayanan, S. (2018). A study on challenges faced by disabled people at workplace in Malaysia. In *Proceeding—5th Putrajaya international conference on children, women, elderly and people with disabilities* (pp. 185-197).
- Orrico, F. (2017). Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, (195), 63-94.
- Quimiz, E., Perdomo, J, y García, J. C. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Revista Científica Sinapsis*, 2(11).

- Ravas, O. (2018). Study on the effects of applying the principle of equal rights and equal opportunities. *Annals of the University of Petroșani*, 18(2), 169-176.
- Rey, J. (2018). Una revisión de los conceptos de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables para su aplicación en el ámbito laboral. Una revisión de los conceptos de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables para su aplicación en el ámbito laboral, 259-284.
- Rimmer, J. (2017). Equity in active living for people with disabilities: less talk and more action. *Prev Med*, 95(sSuppl).
- Rodríguez, F. A. (2014). La investigación jurídica básica y la investigación jurídica aplicada. Simón Bolívar.
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*. Núm. 82, 179 – 200.
- Rubio Liniers, M. C. (2020). El análisis documental. Indización y resumen en bases de datos especializadas.
- Ruiz, M. (2019). Trabajo, la relación de trabajo y derecho del trabajo: ¿crisis o renacimiento? In *El futuro del trabajo: cien años de la OIT: ponencias* (pp. 81- 99). Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- Strindlund, L., Abrandt, M., & Stahl, C. (2019). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and rehabilitation*, 41(24), 2910-2917.
- Tomada, C. (2017). Trabajo decente y Equidad de Género. Programa Explora de Capacitación Docente, 1-16.
- Trujillo, C., Naranjo, M., Lomas, K., & Merlo, M. (2019). Investigación Cualitativa: epistemología, consentimiento informado, entrevistas en profundidad. Ibarra: Editorial Universidad Técnica del Norte.

Valderrama, S. (2012). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Editorial San Marcos.

Vilca, A. (2021). Inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Puno 2018.

Zevallos, C. (2017). La vulneración del principio de inclusión social y el derecho de igualdad para las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Perú.

## ANEXO 1

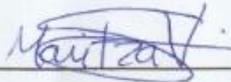
### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo VEGA SILVA MARITZA ABIGAIL, alumna de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y Escuela de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada "DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973", es:

1. De mi autoría.
2. La presente Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. La Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 08 de diciembre de 2021



Vega Silva, Maritza Abigail

D.N.I. 72802797

## ANEXO 2

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ACETO LUCA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973", cuyo autor es VEGA SILVA MARITZA ABIGAIL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Diciembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ACETO LUCA  <b>DNI:</b> 48974953 <b>ORCID</b> 0000-0001-8554-6907	Firmado digitalmente por: AACETOACE el 11-12- 2021 20:07:37

Código documento Trilce: TRI - 0218421

## ANEXO 3

### GUIA DE ENTREVISTA

**Título:** DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO  
EN LA LEY N°29973

**Entrevistado:**

---

**Cargo/profesión/grado académico:**

---

**Institución:**

---

#### Objetivo General

**Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973**

1. ¿El Estado peruano vela por el cumplimiento del Principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad?

---

---

---

---

2. **¿Las personas con discapacidad pueden ejercer libremente su Derecho Constitucional al Trabajo?**

---

---

---

---

3. **¿Los mecanismos por los que ha optado la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

---

---

---

---

**Objetivo Específico N° 1**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N° 29973**

4. **A su criterio ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fiscalizan adecuadamente la aplicación de la cuota de empleo en las entidades públicas y privadas?**

---

---

---

---

5. ¿La cuota de empleo afecta el derecho a la libertad de contratación de los empleadores?

---

---

---

---

6. ¿La exclusión de las personas con discapacidad obedece solo a razones de índole social?

---

---

---

---

**Objetivo Específico N° 2**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N° 29973.**

7. ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales brindan asesoramiento a los empleadores para realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo?

---

---

---

---

8. **¿Las entidades públicas y privadas están acondicionadas para que las personas con discapacidad trabajen desarrollen sus capacidades y habilidades sin problema alguno?**

---

---

---

---

9. **En base a su experiencia profesional ¿Cómo se podría reducir la brecha laboral que existe para las personas con discapacidad?**

---

---

---

---

---

***Firma y Sello del entrevistado***

## ANEXO 4



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 I.4. Autor del Instrumento: Vega Silva, Maritza Abigail

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 27 de junio de 2021.

**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**  
 DNI N°: 09803484 - TELF.: 997059885

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- I.1. Apellidos y Nombres: Felipa Elvira Muñoz Ccuro  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 I.4. Autor del Instrumento: Vega Silva, Maritza Abigail

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lima, 27 de junio de 2021.


**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**  
 DNI N°: 09353880 - TELF.: 968724003

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- I.1. Apellidos y Nombres: Luca Aceto  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo  
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 I.4. Autor del Instrumento: Vega Silva, Maritza Abigail

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**I. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lima, 27 de junio de 2021.


**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**  
**DNI N°: 48974953 - TELF.: 910190409**

## ANEXO 5

**Tabla 1. Matriz de categorización**

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Subcategorías
<p><b>Principio de igualdad de oportunidades</b></p>	<p>El principio de igualdad de oportunidades es una forma de concebir la justicia social, según el cual el sistema es justo donde cada individuo tiene las mismas oportunidades para obtener protección social y tiene las mismas obligaciones y derechos. (Tomada, 2017, p. 40).</p>	<p>La igualdad de oportunidades básicamente consiste en que las múltiples acciones que tomen los estados estén dirigidas a derribar desigualdades. En ese sentido, el estado debe brindar el acceso a los derechos sin discriminación alguna, brindando protección a las personas en estado de vulnerabilidad mediante la inclusión (Mendieta, 2018, p.28).</p>	<p>Derecho a la no discriminación laboral</p>
			<p>Derecho a la inclusión laboral</p>
<p><b>Derecho al trabajo</b></p>	<p>El Derecho al trabajo busca ajustar el trabajo productivo y remunerado, a una ética de justicia social y equilibrada. Asimismo, abarca ciertas normas que amparan a las personas trabajadoras, caracterizándose por la vocación humanitaria y social (Ruiz, 2019, p. 78).</p>	<p>Si se habla del derecho al trabajo, nos referimos a la participación libre de prestación de servicios y actividades de producción extendida a favor de la sociedad, y goce de los beneficios que otorgan determinados dispositivos legales (Lara, 2018,p. 56).</p>	<p>Cuota de empleo</p>
			<p>Ajuste razonable</p>

## ANEXO 6

<b>TÍTULO: DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973</b>				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
<b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿DE QUÉ MANERA EL DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE RELACIONA CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973?	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE ENTRE EL DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973.	<b>SUPUESTO GENERAL:</b> LA RELACION QUE EXISTE ENTRE EL DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973 ES LA VULNERACION, PORQUE AL NO APLICARSE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SE VULNERA EL DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, GENERANDOSE DESVENTAJAS EN EL ESCENARIO LABORAL QUE ENTORPECEN EL PLENO DESARROLLO DE ESTE GRUPO DE VULNERABLE.	<b>CATEGORÍA 01:</b> PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	<b>SUBCATEGORÍA 01:</b> LA NO DISCRIMINACION LABORAL  <b>SUBCATEGORÍA 02:</b> INCLUSIÓN LABORAL
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 01:</b> ¿DE QUÉ MANERA EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE RELACIONA CON LA CUOTA DE EMPLEO, CONTEMPLADA EN LA LEY N°29973?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 01:</b> DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE ENTRE EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA CUOTA DE EMPLEO, CONTEMPLADA EN LA LEY N°29973.	<b>SUPUESTO ESPECÍFICO 01:</b> LA RELACION QUE EXISTE ENTRE EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA CUOTA DE EMPLEO, CONTEMPLADA EN LA LEY N°29973 ES LA VULNERACION, PORQUE AL NO APLICARSE LA CUOTA DE EMPLEO CONTEMPLADA, SE VULNERA EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, POR CUANTO LOS EMPLEADORES NO OFRECEN OPORTUNIDADES DE EMPLEO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE PERMITAN REDUCIR LA DISCRIMINACION A LA QUE SE ENFRENTAN.	<b>CATEGORÍA 02:</b> DERECHO AL TRABAJO	<b>SUBCATEGORÍA 01:</b> CUOTA DE EMPLEO  <b>SUBCATEGORÍA 02:</b> AJUSTE RAZONABLE
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 02:</b> ¿DE QUÉ MANERA EL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE RELACIONA CON EL AJUSTE RAZONABLE, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 02:</b> DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE ENTRE EL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL AJUSTE RAZONABLE CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973.	<b>SUPUESTO ESPECÍFICO 02:</b> LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL AJUSTE RAZONABLE CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973 ES LA VULNERACIÓN, PORQUE AL NO APLICARSE EL AJUSTE RAZONABLE, SE VULNERA EL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, POR CUANTO EXISTE DESPROPORCIÓN INDEBIDA CUANDO NO SE DESEMPEÑAN LABORALMENTE EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE OTROS TRABAJADORES.	<b>CATEGORÍA 02:</b> DERECHO AL TRABAJO	<b>SUBCATEGORÍA 02:</b> AJUSTE RAZONABLE
<b>METODOLOGÍA:</b> ENFOQUE CUALITATIVO  <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> TIPO BÁSICA  <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> TEORIA FUNDAMENTADA				

## ANEXO 7

### GUIA DE ENTREVISTA

**Título:** DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973

**Entrevistado:**

Gabriel Ángel Granda Riega

**Cargo/profesión/grado académico:**

Abogado especialista en Derecho Laboral

**Institución:**

GABRIEL GRANDA ABOGADOS E.I.R.L.

---

#### Objetivo General

**Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973**

**1. ¿El Estado peruano vela por el cumplimiento del Principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad?**

Atendiendo a esta pregunta, cuando nos referimos del cumplimiento de los principios que se encuentran en las leyes peruanas y en los convenios internacionales a las cuales se encuentran sujetas y ratificadas por el Perú, tiene dos senderos, el primero tendrá carácter puro del Derecho, claro está que será estrictamente expresa por la normativa, y el segundo un carácter moral y socio-cultural, que tendrá un enfoque crítico a quienes dirigen las entidades supervisoras competentes y empleadores; Bien, en cuanto al primero, Según la Constitución política del Estado, la Declaración universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las leyes especiales peruanas, velan jurídicamente por el principio de Igualdad de oportunidades que pueden ejercer las personas discapacitadas, toda vez que existe un marco normativo regulador, incluso en nuestro país esta protección se encuentra sujeta en la Ley N° 29973, que es una normativa especial, cumpliendo en ese sentido con la expectativa de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades descritos en el artículo 4ª literal "e" de la citada norma; Consecuentemente Existe un carácter moral y socio-cultural, que es contraproducente con lo regulado por las normas ya expuestas, porque a pesar

que existe marco legal regulador, las entidades supervisoras competentes, que tienen funciones de velar por el cumplimiento exigido por la norma, no realizan su labor de fiscalización a las entidades públicas y privadas, para exigir el cumplimiento de contratación de la cuota de empleo, y que en merito a ese incumplimiento de funciones los empleadores no cumplan con la contratación de personas discapacitadas. En conclusión se vela relativamente por el cumplimiento del Principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad.

**2. ¿Las personas con discapacidad pueden ejercer libremente su Derecho Constitucional al Trabajo?**

Claro que sí, la Constitución política del Estado, la Declaración universal de los Derechos Humano, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley N° 29973 les faculta a las personas con discapacidad para ejercer libremente su Derecho fundamental al acceso del Trabajo, claro está que las labores que las personas discapacitadas puedan realizar están sujetas a las condiciones que se encuentren, como por ejemplo, una persona con discapacidad, podría acceder a un trabajo como ascensorista, reponedor en un supermercado, como orientador al público, y otras similares, mas no podrían realizar trabajos de alto riesgo, ahora esto no es transgredir ejercer su libertad de acceder a un trabajo, sino que es propia por las condiciones a las que ellos se encuentran.

**3. ¿Los mecanismos por los que ha optado la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

Como bien lo señala la interrogante, existen mecanismos que se ha regulado por la Ley N° 29973, existe normativa nacional e intencional, sin embargo de nada nos serviría, saturar de normas al Estado, Si las entidades competentes no realizan la debida fiscalización a las empresas empleadoras, supervisando si efectivamente cumplen o no con lo que regula la mencionada norma, entonces para que se haga efectivo los mecanismos expresos por la Ley N° 29973, es necesario que las entidades competentes ejerzan una labor eficaz y oportuna para permitir que los empleadores no discriminen o restrinjan el acceso al empleo a las personas discapacitadas, y de esa formar lograr que aquellos mecanismos que alude la citada ley especial cumpla con el objetivo de insertar laboralmente a las personas con discapacidad.

**Objetivo Específico N° 1**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N° 29973**

**4. A su criterio ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fiscalizan adecuadamente la aplicación de la cuota de empleo en las entidades públicas y privadas?**

Siempre he sido muy crítico en cuanto las labores de fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en relación a la adecuada aplicación de la cuota de empleo de personas con discapacidad en las entidades públicas y privadas, porque no solo ahora, sino que siempre existió un problema de fiscalización, no actuando con la responsabilidad, el empeño y el deber de hacer prevalecer la norma, es por ello que las personas discapacitadas se encuentran desamparadas por estas instituciones para acceder a un empleo; aunado a ello, no solo culpar aquellas instituciones, sino también a los gobiernos de turno, porque estos no promueven el presupuesto necesario para que éstas entidades puedan realizar las adecuadas y correctas fiscalizaciones, dejándose notar las entidades competentes, débiles frente a empleadores que no prefieren contratar personas discapacitadas, discriminándolas y más aun vulnerando sus derechos de ser empleados.

**5. ¿La cuota de empleo afecta el derecho a la libertad de contratación de los empleadores?**

Considero que la cuota afectaría su derecho a la libertad de contratación de los empleadores, siempre y cuando esta cuota de empleo supere más del 50% y ésta sea obligada por el Estado, pero en realidad no existe tal disposición, por lo tanto no existe tal afectación al derecho de la libre contratación de los empleadores, más bien lo que sí existe es reconocer y hacer prevalecer un derecho constitucional y de naturaleza fundamental sobre un derecho contractual, exigir según el artículo 49° de la Ley N° 29973, la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad en las instituciones públicas un mínimo del 5%, mientras que en las empresas privadas no menos del 3%.

**6. ¿La exclusión de las personas con discapacidad obedece solo a razones de índole social?**

Desde mi punto de vista, considero que más que de índole social, sería de índole económico, los empleadores en nuestra situación actual, se evidencia que son muy indiferentes y astutos, y por lo tanto excluyen a las personas con discapacidad a diestra y siniestra, no respetando los derechos constitucionales de aquellas personas, y aprovechando que las entidades supervisoras se encuentran débiles en fiscalización, estos empleadores discriminadores sacan provecho de la ocasión para no contratar personas discapacitadas como lo expresa la Ley N° 29973 en su artículo 49° - cuota de empleo.

**Objetivo Específico N° 2**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N° 29973.**

7. **¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales brindan asesoramiento a los empleadores para realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo?**

Las asesorías por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales hacia los empleadores, se está dando de manera paulatina sobre despidos arbitrarios e injustificados, desnaturalización de contratos, organización sindical, entre otros afines, sin embargo las mencionadas instituciones no brindan charlas o conferencias específicamente de la aplicación de la Ley N° 29973, que coadyuven a la inclusión laboral y la sensibilización para la contratación de personas con discapacidad, dejándolas desamparadas y muy lejos de alcanzar un empleo.

8. **¿Las entidades públicas y privadas están acondicionadas para que las personas con discapacidad trabajen desarrollen sus capacidades y habilidades sin problema alguno?**

Las entidades públicas y privadas no se encuentran bajo condición, sino más bien se encuentran obligadas a cumplir con lo dispuesto por la Norma Constitucional del Estado, la Declaración universal de los Derechos Humano, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la ley especial Ley N° 29973, toda vez que las personas con discapacidad tienen el total derecho de ejercer su derecho fundamental al trabajo, desarrollar sus capacidades y habilidades que pueden desenvolver en las tarea encomendadas por empleador, y por lo tanto no puede ser discriminado.

9. **En base a su experiencia profesional ¿Cómo se podría reducir la brecha laboral que existe para las personas con discapacidad?**

A lo largo de mi experiencia en materia laboral, considero que para reducir la brecha laboral que existe para las personas con discapacidad, las entidades del estado deberían de realizar una ardua labor de sensibilización, prevención, fiscalización, y sancionador a los empleadores que no cumplan con lo señalado por la Norma Constitucional del Estado, la Declaración universal de los Derechos Humano, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la ley especial Ley N° 29973, así mismo recomendar que jamás se pierda el lado humanista, toda vez que las personas con discapacidad son tan importantes tanto como lo es cualquier persona, y por lo tanto no merece ser discriminado y excluido laboralmente.

  
GABRIEL GRANDA RIEGA

BOGADO  
Firma y Sello del entrevistado

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título:** DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N° 29973

**Entrevistado:**

Miguel, Cajusol García

**Cargo/profesión/grado académico:**

Abogado especialista en Derecho Laboral

**Institución:**

Estudio Jurídico Cajusol & Asociados

---

### Objetivo General

**Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973**

1. **¿El estado peruano vela por el cumplimiento del Principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad?**

Desde mi perspectiva el Estado, a través del poder legislativo, cumple con legislar normas que coadyuven al principio de igualdad de oportunidades a favor de todas las personas con discapacidad, es decir si hay una normatividad que obligue al empleador a contratar en un porcentaje a personas con discapacidad, sin embargo nos encontramos frente a una realidad peruana donde ésta, se encuentra divorciada de la norma, ya que los empleadores no se ajustan a lo que la ley regula en relación a cumplir con el porcentaje de la contratación de personas con discapacidad.

2. **¿Las personas con discapacidad pueden ejercer libremente su Derecho Constitucional al Trabajo?**

Las personas con discapacidad, deberían ejercer libremente su derecho laboral, ya que es un derecho constitucional, y no tendría que tener ninguna limitación alguna, al postulamiento a una entidad privada o estatal, sin embargo, en mi amplia experiencia como abogado laboralista, he evidenciado que el empleador peruano es muy discriminatorio e incluso prejuicioso, que frustra el postulamiento e incluso rechazan la sola entrevista de personas con alguna discapacidad.

3. **¿Los mecanismos por los que ha optado la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

La ley N° 29973, está encaminada, las políticas laborales en el Perú, han ido mejorando paulatinamente, ello no es negable, en ese sentido la discriminación de las personas discapacitadas deviene por parte de los empleadores, no de la norma, es por ello que la no cultura empática del empleador es la que contrarresta la buena intención de la Norma antes referida, y efectivamente ello hace que se restrinja el acceso al derecho laboral de estas personas que tienen cierta discapacidad, siendo así lo que recomendaría sería una mejor fiscalización por parte de las entidades competentes a efectos de que se respete la inserción laboral de las personas con discapacidad.

**Objetivo Específico N° 1**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N°29973**

4. **A su criterio ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fiscalizan adecuadamente la aplicación de la cuota de empleo en las entidades públicas y privadas?**

Muy acertada la pregunta, la fiscalización de tanto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, son casi nulas, e incluso se podría decir que es un saludo a la bandera, porque de nada o poco nos sirve tener una normatividad que regule la inserción laboral a personas con discapacidad, cuando la fiscalización no es estricta, y no complementada con el exigir a las entidades estatales o privadas a cumplir la Ley N° 29973.

5. **¿La cuota de empleo afecta el derecho a la libertad de contratación de los empleadores?**

No, para nada, considero que la cuota de contratación esta perfecta, porque si bien es cierto el empleador tiene toda la libertad de contratar a quienes crean conveniente, ello no es óbice para tener la potestad de discriminar a personas con alguna discapacidad, he allí es donde el estado hace muy bien en regular una cuota de contratación de personas con discapacidad, respetando y primando un derecho fundamental, sobre un derecho de carácter contractual.

**6. ¿La exclusión de las personas con discapacidad obedece solo a razones de índole social?**

Podría decirse que sí, relativamente, por que como lo he referido anteriormente, nuestra sociedad peruana es muy prejuiciosa y discriminatoria, dando como resultado una exclusión en el ámbito laboral a todas aquellas personas que padecen de una discapacidad, siendo así que no solo obedece a razones de índole social, sino a diversas situaciones, como la no exigencia del cumplimiento de la Ley N° 29973 a las entidades estatales y privadas, la poca fiscalización por parte de las entidades competentes a las empresas, y para complementar a este problema, la cultura empática que poco a poco se ha ido perdiendo.

**Objetivo Específico N° 2**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N° 29973**

**7. ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales brindan asesoramiento a los empleadores para realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo?**

Debería de funcionar de esa forma, para fomentar e impulsar más la sensibilización social – laboral en relación a la contratación de personas con discapacidad, promoviendo que todas estas personas discapacitadas accedan a un empleo; y lo expreso porque según mi experiencia en el ámbito del derecho laboral, y las asesorías que realizo a muchas empresas, los empresarios no tienen ni la mínima idea sobre la cuota de contratación que deben de realizar, para efectos de contratar a personas con discapacidad, y más aún cuando existe la Ley N° 29973 que lo regula, en ese sentido pues el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales deben de tener programas de capacitación a las entidades estatales y privadas para dar cumplimiento a la normatividad y fomentar el desempeño que pueden brindar las personas con discapacidad.

**8. ¿Las entidades públicas y privadas están acondicionadas para que las personas con discapacidad trabajen desarrollen sus capacidades y habilidades sin problema alguno?**

Desde mi punto de vista, no estarían acondicionados, al contrario, las entidades públicas y privadas deben de dar cumplimiento en lo dispuesto por la Ley N° 29973, para respetar un derecho constitucional y fundamental, en ese sentido por tener dichas condiciones relevantes, estas no deben de ser vulneradas, en conclusión, no debe de tenerse una idea equivocada acerca de que, si el empleador estaría dando trabajo a una persona discapacitada, le estaría haciendo un favor, al contrario la persona discapacitada está ejerciendo su derecho a un empleo, a no ser discriminado, a que se le trate de una forma justa y de acuerdo a derecho.

9. **En base a su experiencia profesional ¿Cómo se podría reducir la brecha laboral que existe para las personas con discapacidad?**

Desde mi experiencia profesional en temas relacionados al ámbito laboral, se debería fomentar e impulsar más la sensibilización social – laboral en relación a la contratación de personas con discapacidad, es por ello que creo que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales deben de tener programas de capacitación a las entidades estatales y privadas para dar cumplimiento a la normatividad y de esa manera fomentar la cultura empática que deben de tener los empleadores en cuanto a la contratación de las personas con discapacidad.



**Firma y Sello del entrevistado**

*Miguel Espinal Sani*  
ABOGADO  
C.A.L. Reg. 60538

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título:** DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973

**Entrevistado:**

Yanet Betty, Vega Paz

**Cargo/profesión/grado académico:**

Abogada especialista en Derecho constitucional y Derecho Laboral

**Institución:**

Estudio Jurídico Vega & Asociados

---

### Objetivo General

**Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973**

**1. ¿El Estado peruano vela por el cumplimiento del Principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad?**

Considero, que a nivel normativo el Estado ha asumido estos compromisos y tomado medidas relacionadas con los estándares y la importancia material para poder lograr la igualdad de oportunidades para este grupo de la población. El Estado si vela por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, porque las multas son altas y si no se cumple lo que la Ley N°29973 establece en cuanto a los derechos laborales de las personas con discapacidad se sanciona tanto en instituciones públicas como privadas.

**2. ¿Las personas con discapacidad pueden ejercer libremente su Derecho Constitucional al Trabajo?**

Por supuesto, la Ley N ° 29973 tiene como objetivo hacer observaciones muy precisas, como cuotas para personas con discapacidad, ajustes razonables o bonificación en concursos públicos a favor de personas con discapacidad; El gran problema es la implementación porque como bien se sabe todas las personas tenemos los mismos derechos y más aún las personas con discapacidad.

3. **¿Los mecanismos por los que ha optado la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

Los mecanismos por los que ha optado la Ley en mención, si permite la inserción laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, a pesar de que existan diversos mecanismos, hace falta una cultura de inclusión en todos los niveles. A nivel normativo, se apuesta por la inclusión de las personas con discapacidad, no obstante, la normativa presenta dificultades implementación.

**Objetivo Específico N° 1**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N°29973**

4. **A su criterio ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fiscalizan adecuadamente la aplicación de la cuota de empleo en las entidades públicas y privadas?**

Si se realiza dicha fiscalización pero solo cuando hay una denuncia y/o queja de algún trabajador, entonces es allí donde las supervisiones son más continuas. Ha habido orientación y se han realizado charlas de SERVIR, sobre el cumplimiento y orientación sobre cómo cumplir con el compromiso de la cuota de empleo. En la mayoría de los casos, en el sector privado, la revisión se realiza mediante apelación previa. Luego debe haber personas que puedan presentar una queja para que la auditoría pueda continuar e iniciarse.

5. **¿La cuota de empleo afecta el derecho a la libertad de contratación de los empleadores?**

No afecta el derecho a la libertad de contratación porque la cuota es un porcentaje no inferior al 5% para el sector público y el 3% en el sector privado que cuenten con más de 50 trabajadores. Y en realidad, la cantidad de trabajadores discapacitados es muy poca en cualquier entidad.

**6. ¿La exclusión de las personas con discapacidad obedece solo a razones de índole social?**

Sí, porque estamos ante una sociedad que no integra, que adolece de educación inclusiva y ello no permite integrar adecuadamente a las personas con discapacidad.

**Objetivo Específico N° 2**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N°29973**

**7. ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales brindan asesoramiento a los empleadores para realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo?**

No, porque aunque existe un área que se encarga de implementar esta parte, no se da prioridad en las entidades públicas y privadas el cumplimiento a la Ley que beneficia a las personas con discapacidad.

**8. ¿Las entidades públicas y privadas están acondicionadas para que las personas con discapacidad trabajen desarrollen sus capacidades y habilidades sin problema alguno?**

No, y al no estar condicionadas adecuadamente, no contratan a personal discapacitado

**9. En base a su experiencia profesional ¿Cómo se podría reducir la brecha laboral que existe para las personas con discapacidad?**

Haciendo cumplir la Ley N° 29973, instando a las entidades reguladoras a realizar las inspecciones necesarias y concientizando a la sociedad, en vista a que el 10% de la población tiene discapacidad, según el último censo realizado en Perú.



**Firma y sello del entrevistado**

**Dr. Yanet Betty Vega Paz**  
ABOGADA  
ICAP 3498

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título: DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973**

**Entrevistado:**

María Mercedes Paz Sernaque

**Cargo/profesión/grado académico:**

Abogada especializada en Derecho Laboral

**Institución:**

Estudio jurídico Paz & Asociados

---

### Objetivo General

**Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973**

**1. ¿El Estado peruano vela por el cumplimiento del Principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad?**

Bajo mi criterio, considero que el Estado si vela por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades. El estado peruano ha cumplido con sus obligaciones nacionales e internacionales; porque desde el eje y normativa existe un marco que protege a las personas con discapacidad según el principio de igualdad de oportunidades.

**2. ¿Las personas con discapacidad pueden ejercer libremente su Derecho Constitucional al Trabajo?**

Sí, considero que las personas con discapacidad pueden ejercer libremente su derecho constitucional, el gran problema es que durante la implementación y el cumplimiento hay mucha resistencia a su adopción, ya que las propias directrices regulatorias especifican suficientes acciones previas y razones para no cumplir con esta norma, tales como: no se realizan llamadas, no hay análisis de mercado o el trabajo para que los puestos laborales puedan ser llenado por una persona discapacitada.

**3. ¿Los mecanismos por los que ha optado la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

Sí, porque esta ley 29973 obliga a las empresas públicas y privadas a insertar a personas con discapacidad. Se ha dado un paso importante para apostar por la inclusión, sin embargo, la normativa se enfrenta a dificultades fundamentales. Por lo tanto, la regulación por sí sola no tendrá ningún efecto sobre el derecho de inclusión de las personas con discapacidad, ya que la mayoría de las personas del sector informal no respetan las normas oficiales mencionadas. Es decir que trabajen en una empresa con otros empleados.

**Objetivo Específico N° 1**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N° 29973**

**4. A su criterio ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fiscalizan adecuadamente la aplicación de la cuota de empleo en las entidades públicas y privadas?**

Claro, el Ministerio de trabajo y promoción de empleo fiscaliza adecuadamente la aplicación de la cuota de empleo por qué las empresas públicas y privadas no cumplen con contratar personas con discapacidad y no cumple con sancionar, toda vez que dichas entidades están obligadas por ley. Usualmente en el sector privado se realiza la fiscalización mediante una denuncia previa y luego debe haber personas que puedan presentar una queja para que continúe la fiscalización.

**5. ¿La cuota de empleo afecta el derecho a la libertad de contratación de los empleadores?**

No, No afecta la cuota de empleo a la libertad de la contratación de los empleadores por qué las empresas públicas y privadas están obligadas a contratar un mínimo de personas con discapacidad en labores de acuerdo a sus condiciones físicas.

**6. ¿La exclusión de las personas con discapacidad obedece solo a razones de índole social?**

De no solo la exclusión de las personas con discapacidad obedece a razones de índole social sino también por múltiples impedimento de índole política y económica. Se trata de un grave problema, tanto es así que las personas sin

discapacidad se imposibilitan en el desempeño de sus actividades porque cuentan con un ritmo laboral dinámico y variable que la sociedad aún no ha aceptado.

#### Objetivo Específico N° 2

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N° 29973**

**7. ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales brindan asesoramiento a los empleadores para realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo?**

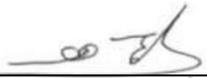
El Ministerio de trabajo y promoción de empleo y los gobiernos Regionales si brindan asesoramiento a los empleadores, si bien el sector privado brinda asesorías, estas son muy limitadas debido a la falta de consultas extensas con empresas grandes y pequeñas sobre el tipo de cumplimiento y aplicación de los ajustes razonables. Por su parte el Ministerio de Trabajo tiene una oficina que se ocupa del trabajo de las personas con discapacidad, garantizando los derechos de estas, pero en el sector privado no existe un fácil acceso para para este tipo de asesoramiento.

**8. ¿Las entidades públicas y privadas están acondicionadas para que las personas con discapacidad trabajen desarrollen sus capacidades y habilidades sin problema alguno?**

Considero que las entidades públicas y privadas no tienen las condiciones adecuadas ya que están obligadas por ley a cumplir con lo establecido en la Ley N ° 29973, para respetar los derechos básicos y constitucionales, pero en la práctica ello no se materializa, pues si el empleador ha asignado trabajo a una persona con discapacidad, será beneficioso para que la persona discapacitada ejerza su derecho al trabajo.

**9. En base a su experiencia profesional ¿Cómo se podría reducir la brecha laboral que existe para las personas con discapacidad?**

Los trabajos son en realidad solo una expresión de la forma en que nos comportamos en la sociedad, y todas las cuestiones de las relaciones laborales son un fiel reflejo de los problemas sociales. Así que, sí se podría reducir la brecha laboral eliminando la discriminación y las barreras caprichosas e injustas que la sociedad le impone.

  
Firma del entrevistado

Abogada Mercedes Ruz Serna  
ABOGADA  
Reg. CAC. 9819

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título:** DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973

**Entrevistado:**

José Andrés, Chuman Huamán

**Cargo/profesión/grado académico:**

Abogado / Conciliador extrajudicial

**Institución:**

Centro de conciliación Luz de la verdad

---

### Objetivo General

**Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973**

**1. ¿El Estado peruano vela por el cumplimiento del Principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad?**

Respecto a la pregunta en mención, lo que debe realizar el Estado es políticas que se orienten a establecer una línea totalitaria y que no haya este tipo de distinciones que podrían entenderse como algún tipo de inequidad. Considero que el estado peruano en la medida vela por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, sin embargo, las medidas que viene adoptando resultan en algunos casos limitados, incompletos o con carencia de contexto en particular donde se debería de apostar a la descentralización de este rol, en pro de que no exista algún vacío legal en desmedro de las personas con discapacidad, que representan un grupo humano vulnerable.

**2. ¿Las personas con discapacidad pueden ejercer libremente su Derecho Constitucional al Trabajo?**

En teoría sí, en la vía de los hechos habría que concientizar a la población, especialmente a los empresarios, a los grupos de auspicio intermedio que posibiliten su inserción. Porque entiéndase que el operador privado, al colocar a una de estas personas en su campo laboral, observan determinado perfil. Quienes ejerzan en un campo orientado a lo profesional, no van a tener ninguna dificultad, quienes ejercen su función en un campo cuya labor involucra esencialmente involucra fuerza de trabajo, ahí se va a ver tema de la dificultad o discapacidad que va jugar un papel en las personas y que va incluso a lidiar con la discriminación.

3. **¿Los mecanismos por los que ha optado la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

Esta ley tiene una visión idónea, pero aplicarla y llevarla a la vía de los hechos va tomar algún tiempo. Esta ley es la base, pero todavía sobre ella tenemos que perfilar, perfeccionar y sobretodo adecuarla a nuestro contexto real y nuestra situación, considerando las realidades de las personas. Existe un problema más estructural, en virtud a que el Estado debería prestar atención a la población que trabaja en la informalidad y debería insertar fiscalizaciones, promociones, talleres para que se realice un adecuado respeto del trabajo de las personas con discapacidad.

**Objetivo Específico N° 1**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N°29973**

4. **A su criterio ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fiscalizan adecuadamente la aplicación de la cuota de empleo en las entidades públicas y privadas?**

La cuota de empleo constituye una obligación legal, pero en vía de los hechos esta cuota no viene siendo cumplida, quizá por falta de fiscalización o por falta de un control legal que de alguna manera desvié la atención del estado para atender las necesidades de las personas con discapacidad.

5. **¿La cuota de empleo afecta el derecho a la libertad de contratación de los empleadores?**

Considero que la libertad que ellos tienen para actuar en el mercado y competir frente a un conglomerado de personas, debe colocarlos no solo en ese libre contexto. Deben entender que la producción de trabajo, la fuente de riqueza

también genere una alícuota social, y más que un desmedro para el empleador, sería una falta de sensibilización el no considerar esta población económicamente activa se desempeña, se desarrolla y tiene bastante sostenibilidad y muchos logros profesionales que no deberíamos desconocer por el tema de algún impedimento físico.

**6. ¿La exclusión de las personas con discapacidad obedece solo a razones de índole social?**

Debemos entender que la persona con discapacidad solo tienen una limitación física, mas no una un impedimento para desenvolverse intelectualmente, entonces se debe evaluar el contexto en el que ellos se desarrollan y evaluar si detrás hay algún prejuicio, porque entendamos que una persona que no tiene facultades de locomoción, puede estar restringido de algunas facultades como todos nosotros, pero intelectualmente y cognitivamente puede tener habilidades mucho más superiores y competentes que cualquiera de las personas que no están dentro de este grupo de ciudadanos con discapacidad.

**Objetivo Específico N° 2**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N° 29973**

**7. ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales brindan asesoramiento a los empleadores para realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo?**

Las políticas de estado, en vez de ser persecutoras deben buscar orientar un trabajo compartido porque si la fiscalización, el control es perseguir a los grupos empresariales, ahí vendrían las dificultades para los propios trabajadores, que al insertarse al campo laboral, van a sentir hostilidad, van a sentir que no encajan dentro del grupo. Lo ideal sería concertar Estado y empleadores, a través del ministerio de trabajo para lograr concertar acuerdos que establezcan políticas de trabajo de manera efectiva. El Ministerio de Trabajo brinda lineamientos para dar cumplimiento de esta cuota de empleo, mas no brinda asesorías concretas, pero tampoco las empresas lo solicitan.

**8. ¿Las entidades públicas y privadas están acondicionadas para que las personas con discapacidad trabajen desarrollen sus capacidades y habilidades sin problema alguno?**

Considero que las entidades que las entidades públicas y privadas no están acondicionadas para cumplir con lo establecido en la Ley No. 29973, para respetar los derechos básicos y constitucionales y brindar un trato justo de acuerdo con la ley. En este sentido, es que las personas con discapacidad no pueden ejercer su derecho constitucional al trabajo y son discriminados por su condición.

9. **En base a su experiencia profesional ¿Cómo se podría reducir la brecha laboral que existe para las personas con discapacidad?**

Las brechas se acortan generando políticas orientadas a generar incentivos para los sectores laborales, se puede establecer el canal de dialogo, una mesa multiparticipativa con representantes de cada pliego que los acerquen aún más. Me parece que las brechas se pueden mejorar, además de la voluntad política se necesita una voluntad general que involucre no solo al gobierno sino a las empresa, un compromiso con dialogo social con respecto a los sindicatos; y en general un pacto político empresarial, a efectos de que las personas con discapacidad puedan ser incluidas y eso es integral.



---

**Firma del entrevistado**  
**C.A.L. Reg.: 41561**

## GUIA DE ENTREVISTA

**Título:** DERECHO AL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONTEMPLADO EN LA LEY N°29973

**Entrevistado:**

Joel Manuel, Cáceres Paredes

**Cargo/profesión/grado académico:**

Abogado especializado en Derecho Laboral

Docente Universitario

**Institución:**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

---

### Objetivo General

**Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973**

**1. ¿El Estado peruano vela por el cumplimiento del Principio de igualdad de oportunidades en favor de las personas con discapacidad?**

Efectivamente, el Estado Peruano ha asumido compromisos a nivel nacional e internacional; ya que desde la eje y la normativa existe un marco de protección para las personas con discapacidad en virtud del principio de igualdad de oportunidades contemplado en la propia constitución en el artículo 2 y también a nivel internacional nuestro país a suscrito convenios para favorecer en general a las personas con discapacidad. Así que, normativamente el Estado si ha asumido estos compromisos y se está volcando algunas acciones vinculadas con lo normativo y lo material para poder prevalecer la igualdad de oportunidades a esta población.

2. **¿Las personas con discapacidad pueden ejercer libremente su Derecho Constitucional al Trabajo?**

Claro, precisamente la Ley N° 29973 tiene toda la buena intención de realizar apuntes muy concretos, como la cuota con discapacidad, los ajustes razonables o el porcentaje para los concursos públicos en favor de las personas con discapacidad; el gran problema ha estado en la implementación y aplicación, hay mucha resistencia para aplicarla porque las propias directivas reglamentarias han delimitado bastantes acciones y justificaciones previas para ya no cumplir con esta norma, como por ejemplo: no realizar convocatorias, no realizar análisis del mercado o del puesto para que sea cubierto por una persona con discapacidad. Y mucha de las reglamentaciones se han encaminado más a darle a las empresas herramientas como para justificar por qué no contratar, y creo que el gran desajuste que no ha permitido una adecuada implementación del principio de igualdad de oportunidades para esta población, ha sido este mecanismo más concreto de la aplicación de la normativa.

3. **¿Los mecanismos por los que ha optado la Ley N° 29973, permitirán efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

A nivel normativo se da un paso importante para apostar por la inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo, esta normativa tiene dificultades de aplicación material. No me parece que sea la panacea o la medida donde todas las personas con discapacidad van a encontrar un empleo adecuado o decente. De hecho las personas que no tienen discapacidad tiene dificultades importantes en materia de informalidad y por tanto estas dificultades arrastran también a las personas con discapacidad, que presentan mucho más estos problemas.

Si solo separamos el ámbito formal y nos enfocamos en la mediana empresa que está obligada a la cuota, ahí se podría decir que hay pasos importantes para el logro efectivo, pero respecto a las demás personas que trabajan día a día en el Perú, lamentablemente no. Por lo tanto, la normativa sola no va ser eficaz el derecho de la inclusión de la persona con discapacidad, porque precisamente la mayoría de personas se encuentran en la informalidad, incumpliendo dicha normativa formal.

**Objetivo Específico N° 1**

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N° 29973**

## Objetivo Específico N° 2

**Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N° 29973**

**7. ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales brindan asesoramiento a los empleadores para realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo?**

Respecto a los asesoramientos, en tanto en el privado si hay algunas competencias vinculadas con el asesoramiento, pero estas son bastantes limitadas porque no hay un asesoramiento masivo para las empresas grandes y pequeñas para este tipo de cumplimiento. El Ministerio de trabajo tiene en una de sus oficinas el tema del trabajo con discapacidad, el velar por los derechos de las personas con discapacidad. Es muy limitado, restringido y no hay acceso fácilmente para las empresas respecto a este tipo de asesoramiento. Lo que si hace el Ministerio es brindar lineamientos sobre como cumplir con la cuota de discapacidad y si estoy obligado o no; de hecho hay un aplicativo donde el empleador puede subir el número de trabajadores en un cuadro de Excel y a través de determinados pasos determinar o no si está obligada o no a esta cuota con discapacidad.

En el sector público encontramos que SERVIR, es un órgano adscrito a PCM, que es mucho más limitado en cuanto a servidores y presupuestos, pero de parte de SERVIR se realizan también lineamientos para el cumplimiento de esta cuota, mas no realizan visitas ni asesoramientos en concreto, sino va por este tipo de asesoramiento de cuando no estoy obligado, que condiciones debo cumplir, etc.

**8. ¿Las entidades públicas y privadas están acondicionadas para que las personas con discapacidad trabajen desarrollen sus capacidades y habilidades sin problema alguno?**

Las entidades sí están acondicionadas, las instituciones públicas y privadas deben cumplir con lo establecido en la Ley No. 29973, con el fin de respetar los derechos básicos y constitucionales, en este sentido, porque si al empleador se le ha asignado a trabajar a una persona con discapacidad, le beneficiaría, que las personas con discapacidad ejerzan su derecho al trabajo, sin discriminación, a ser tratadas de manera justa y conforme a la ley.

**9. En base a su experiencia profesional ¿Cómo se podría reducir la brecha laboral que existe para las personas con discapacidad?**

La primera y la urgente medida es que lo que establece la normativa se cumpla materialmente en la realidad, tanto en el sector formal como material, a partir de

**4. A su criterio ¿El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, fiscalizan adecuadamente la aplicación de la cuota de empleo en las entidades públicas y privadas?**

Claro, precisamente una de las manifestaciones más concretas de la aplicación de este principio de igualdad, es que a nivel legal se ha establecido una cuota de empleo, una cuota obligatoria de un porcentaje para las personas con discapacidad. En el sector público se habla del 5% y en el sector privado del 3% para empresas con más de 50 trabajadores. En ambos sectores tienen sus órganos rectores de fiscalización, cumplimiento, verificación y en general que ejercen la rectoría. El Ministerio de Trabajo para el sector privado y SERVIR en el sector público. En ambos casos, SERVIR y Ministerio de trabajo tienen facultades de fiscalización de verificación, el Ministerio de trabajo tiene mucho más repotenciada con un órgano exclusivo que se llama SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) que hace efectivamente, fiscalizaciones e inspecciones al cumplimiento de la normativa laboral, dentro de ella, la vinculada con la cuota. Hay lineamientos, ha habido fiscalizaciones de parte de SERVIR, sobre el cumplimiento de la cuota, además de algunas directivas y especificaciones de como cumplir con esta obligación.

En la mayoría de casos, en el sector privado, la fiscalización se realiza a través de una denuncia previa. Entonces es necesario que existan personas que puedan hacer la denuncia para que proceda y se active la fiscalización. Lo mismo ocurre en el sector público con SERVIR, solo ante denuncias es que se activa una área de verificación de cumplimiento de las obligaciones en materia de recursos humanos. La fiscalización está limitada, en todo caso respecto a las renuncias.

**5. ¿La cuota de empleo afecta el derecho a la libertad de contratación de los empleadores?**

No, porque lo primero y lo inmediato que se busca es cumplir con esta normativa materialmente y en vez de darle herramientas a las empresas como no cumplir, lo que se debe de hacer es que estos mecanismos se cumplan a través de la fiscalización o los incentivos que deberían ser conocidos por todas las empresas para poder incentivar las actividades.

**6. ¿La exclusión de las personas con discapacidad obedece solo a razones de índole social?**

De hecho que sí, las personas con discapacidad en nuestro país tienen limitaciones y exclusiones. Es un problema grave y social, en cuanto las personas que no tienen discapacidad, legitiman tanto en el discurso como en la práctica ciertas acciones que imposibilitan a las personas con discapacidad, como nuestra practica social legitimamos acciones en contra de las personas con discapacidad que tienen otro ritmo de trabajo y dinámicas. Y no solamente de manera social, sino también de manera económica y si estamos dentro de un sistema de productividad y no se piensa en el capital humano, dignidad y las personas va ser muy difícil que económicamente pueda haber una sociedad sostenible o inclusiva. En tanto el funcionamiento de la lógica de la producción empuja a muchas personas a seguir con este programa de productividad que excluye las otras dinámicas de personas con discapacidad que se ven excluidas socialmente.

allí ya podríamos mirar otros horizontes vinculados con los espacios públicos, vinculados con los centros de trabajos para fomentar aún más cuotas o situaciones de ajustes razonables. Me parece que las brechas se pueden mejorar, además de la voluntad política se necesita una voluntad general que involucre no solo al gobierno sino a las empresa, un compromiso con dialogo social con respecto a los sindicatos; y en general un pacto político empresarial, a efectos de que las personas con discapacidad puedan ser incluidas y eso es integral.

El empleo de hecho, es solo una manifestación de cómo nos comportamos en la sociedad, todos los problemas de las relaciones de trabajo es un fiel reflejo de los problemas sociales. Si estamos en una sociedad excluyente o en una sociedad con un racismo estructural, la empresa no va ser gueto compacto distinto, la empresa va ser una manifestación de estos problemas y cargas social del país. Si en nuestro no se hace un avance serio para las personas con discapacidad, la empresa no va ser ajena a ella y va ser exclusiva o contraria a esta situación. Entonces sería un tema macro y el tema empresarial debería ser parte de, para efectos de la inclusión de las personas con discapacidad.



---

**Firma y Sello del entrevistado**

**C.A.L. Reg.: 67167**

## ANEXO 8

### GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** Derecho al Trabajo para las Personas con Discapacidad frente al Principio de Igualdad de Oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973.

**AUTOR (A):** Maritza Abigail, Vega Silva

**FECHA** : 10 de octubre de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Toyco, P. (2018). La discapacidad en la constitución. Hacia un necesario reconocimiento de derechos fundamentales desde la convención sobre derechos de las personas con discapacidad Recuperado de: <a href="https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/Aequitas/articloe/view/15221">https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/Aequitas/articloe/view/15221</a>	En la noción de igualdad de oportunidades desde la perspectiva del no sometimiento, el Estado no solo es responsable de evitar tratos desiguales irrazonables, sino que también debe hacer lo necesario para evitar la perpetuación de situaciones de exclusión que histórica y sistemáticamente han enfrentado las personas que integran determinados grupos. De este modo, el respeto por parte del Estado no solo requiere la omisión de acción, sino que demanda acciones tendientes a dismantelar situaciones de discriminación, mediante acciones afirmativas. (p. 3)	Una de las causas por las cuales no se aplica con efectividad el principio de igualdad de oportunidades, es porque el Estado tiene la responsabilidad no solo de evitar un trato injusto, sino también de hacer lo necesario para evitar exclusiones que las personas con discapacidad enfrentan histórica y sistemáticamente. Por lo que, respecto al Estado, este requiere acciones encaminadas a eliminar las actitudes discriminatorias, a través de la acción afirmativa con respecto a la obediencia de igualdad de oportunidades.	Se determina que el principio de igualdad de oportunidades se aplica para prevenir las desigualdades irrazonables, o para evitar situaciones de exclusión primordialmente a las personas con discapacidad. Cuando hay un trato diferenciado, la persona con discapacidad se ve obstruida a su derecho del libre desarrollo generando la limitación de ella en la sociedad.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** Derecho al Trabajo para las Personas con Discapacidad frente al Principio de Igualdad de Oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973.

**AUTOR (A):** Maritza Abigail, Vega Silva

**FECHA** : 11 de octubre de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Rodríguez, M. (2018). Nuevas perspectivas conceptuales en la afirmación del derecho a la igualdad de las personas con discapacidad mental: una evaluación crítica de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. Recuperado de: <a href="https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-52002020000100143&amp;lng=en&amp;nrm=iso&amp;tlng=en">https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0718-52002020000100143&amp;lng=en&amp;nrm=iso&amp;tlng=en</a></p>	<p>La participación es un eje necesario dentro de toda concepción sustantiva de igualdad, puesto que parte de considerar que la vida se realiza no de forma abstracta sino en un contexto social; es decir, que la experiencia humana incluye “la capacidad de participar en igualdad de condiciones en la comunidad”. En el caso de las personas con discapacidad se busca facilitar la plena participación en la sociedad, tanto social como políticamente, lo que perfila que el campo de acción no se limita el ámbito público, sino también al privado. (pag.6)</p>	<p>Para una persona con discapacidad, existen diversas limitaciones que no le permiten desenvolverse en la sociedad. La participación es un eje necesario en cualquier concepción objetiva de igualdad, porque parte de la consideración de que la vida no se da en un contexto abstracto sino en un contexto social, es por ello que a las personas con discapacidad se les debe facilitar la participación plena en la sociedad, tanto social como políticamente y especialmente en el campo de trabajo.</p>	<p>Se determina que la discriminación por motivos de discapacidad conduce a una vida de aislamiento y falta de autocontrol, la participación es necesario en cualquier concepción objetiva de igualdad, al hacer énfasis en que la vida no ocurre en un contexto abstracto sino en un contexto social. Se debe tomar en consideración que, las barreras sociales crean muros de segregación que a menudo se vuelven más altas y más difíciles de romper si se agrega la desigualdad en el ámbito laboral, lo que lleva a situaciones de discriminación en las que son fácilmente más vulnerables las personas con discapacidad.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** Derecho al Trabajo para las Personas con Discapacidad frente al Principio de Igualdad de Oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre el derecho al trabajo para las personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973.

**AUTOR (A):** Maritza Abigail, Vega Silva

**FECHA** : 15 de octubre de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Chuquillanqui O. (2017). Crítica del derecho de acceso al trabajo en la realidad peruana. Recuperado de: <a href="https://revistaseuq.ugr.es/index.php/tsg/article/view/7858">https://revistaseuq.ugr.es/index.php/tsg/article/view/7858</a></p>	<p>El derecho de acceso al trabajo tiene reconocimiento constitucional en el Perú, sin embargo, ello no implica otorgar un puesto de trabajo a cada ciudadano, pero, sí conlleva que el Estado establezca y fiscalice las condiciones en las cuales se podrá acceder a un puesto de trabajo, jugando un papel importante el respeto al mandato de no discriminación, el cual también tiene un reconocimiento constitucional general aplicable a todo ciudadano y específico en las relaciones laborales (p. 486)</p>	<p>El Estado peruano vela por el cumplimiento a cada uno de los derechos de las personas, uno de ellos es el derecho al trabajo, en vista a su reconocimiento constitucional. Sin embargo, ello no implica que el estado asignará un trabajo a cada persona desempleada, sino más bien, establece y controla condiciones bajo las cuales se puede acceder al trabajo y jugar respetar los derechos de la persona con discapacidad, sin discriminación.</p>	<p>Se determina que las personas con discapacidad siguen siendo excluidas sistemáticamente de todos los ámbitos de la vida, a pesar de las normas en favor de ellas, la exclusión de la educación pública, los estereotipos y prejuicios y la falta de oportunidades laborales desalientan a las personas con discapacidad de disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones con los demás.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** Derecho al Trabajo para las Personas con Discapacidad frente al Principio de Igualdad de Oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

**Objetivo Específico 1:** Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N° 29973.

**AUTOR (A):** Maritza Abigail, Vega Silva

**FECHA:** 23 de octubre de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Bosch M. y Duryea S. (2021). Intervención conductual para mejorar el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en Perú Recuperado de: <a href="https://publication.s.iadb.org/publications/spanish/document/Intervencion-conductual-para-mejorar-el-cumplimiento-de-la-cuota-de-empleo-de-personas-con-discapacidad-en-Peru.pdf">https://publication.s.iadb.org/publications/spanish/document/Intervencion-conductual-para-mejorar-el-cumplimiento-de-la-cuota-de-empleo-de-personas-con-discapacidad-en-Peru.pdf</a></p>	<p>Datos entregados por la SUNAFIL indican que entre el 2015 y el 2020 se multaron a 155 empresas con un valor total de S/1,522.007 por el no cumplimiento de la ley de cuota de empleo. Una posible explicación del elevado incumplimiento de la normativa laboral, incluso entre empresas formales y relativamente grandes tributariamente, es la limitada capacidad de inspección laboral. Perú tiene 0,2 inspectores por cada 10 mil trabajadores. Por lo que, esta falta de monitoreo y capacidad de fiscalización permite, en gran medida, que trabajadores y empresas operen en la informalidad (p. 5)</p>	<p>A pesar de la existencia de normativa que permite la inclusión laboral de las personas con discapacidad, los datos de la investigación que realizó la SUNAFIL arrojan que, hay un elevado incumplimiento de la normativa laboral, no hay una correcta fiscalización y las empresas operan en la informalidad, y como resultado de ello, no cumplen con aplicar la cuota de empleo, desplazando laboralmente a las personas con discapacidad.</p>	<p>Se puede determinar que una de las principales razones por la que existe discriminación laboral hacia las personas con discapacidad, es porque no existe una adecuada fiscalización e inspección laboral, que permitan un monitoreo adecuado a las empresas, sumado a que los empleadores no tienen el compromiso de revertir la exclusión laboral para las personas con discapacidad.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** Derecho al Trabajo para las Personas con Discapacidad frente al Principio de Igualdad de Oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

**Objetivo Específico 1:** Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N° 29973.

**AUTOR (A):** Maritza Abigail, Vega Silva

**FECHA:** 24 octubre de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Carbajal, P. (2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano Recuperado de: <a href="https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788/21303">https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788/21303</a></p>	<p>El artículo 49 de la LGPD establece la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal para las entidades públicas y en una proporción no inferior al 3% para los empleadores privados con más de 50 trabajadores. En razón de lo expuesto, nuestro sistema peruano forma parte del modelo correspondiente a la obligación legislativa con sanción, al establecerse una cuota de contratación de personas con discapacidad mediante una norma legal y, en caso de incumplimiento de la misma, se le aplica una multa. (p. 44)</p>	<p>A raíz de la discriminación laboral a la que se enfrentan las personas con discapacidad, el art. 49 de la Ley General De la Persona con discapacidad señala la obligación de aplicar una cuota de empleo, en el sector público y privado, sujeta a sanción ante el incumplimiento de la misma. Ello busca la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral, eliminando las brechas de discriminación laboral.</p>	<p>Se puede determinar que a pesar de que exista normativa para prevenir y contrarrestar la discriminación laboral a la que se enfrentan las personas con discapacidad, está aún se ve reflejada en diversos ámbitos, especialmente en el ámbito laboral. La actual situación de empleo de las personas con discapacidad demuestran el no cumplimiento de la aplicación de la cuota de empleo, vulnerándose su derecho constitucional al trabajo.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** Derecho al Trabajo para las Personas con Discapacidad frente al Principio de Igualdad de Oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

**Objetivo Específico 1:** Determinar la relación que existe entre el derecho a la no discriminación laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, contemplada en la Ley N° 29973.

**AUTOR (A):** Maritza Abigail, Vega Silva

**FECHA** : 25 de octubre de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Alcántara, E. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con Discapacidad en los procesos de selección de personal Recuperado de: <a href="https://revistaseuq.ugr.es/index.php/tsg/article/view/7858">https://revistaseuq.ugr.es/index.php/tsg/article/view/7858</a>	El grupo de personas con discapacidad pertenece al grupo de personas tradicionalmente discriminadas. Entre los obstáculos que entorpece el acceso de personas con discapacidad al empleo, pudiera estar lo relacionado con la falta de interés de quienes gestionan el reclutamiento y selección de personas en las empresas ofertantes de empleo; ya sea por desconocimiento o por otra razón. El hecho de que las personas con discapacidad no sean llamadas a participar en estos procesos de selección de personal, limita de manera importante la posibilidad de acceder a un empleo decente. (p. 113)	La discriminación laboral ocurre cuando un empleador descalifica a una persona en razón de su discapacidad, una de las razones por las que usualmente estas personas son discriminadas, es por la falta de interés de los reclutadores en el proceso de selección o los que gestionan la selección de personas, lo que conlleva a limitar a las personas a ejercer libremente su derecho al trabajo.	Se puede determinar que el estado ha adoptado diversas medidas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, ello no se ve reflejado en la sociedad. Ya que, principalmente los reclutadores del sector público y privado muestran poco interés por integrarlos, procediendo a descalificarlos de las convocatorias en razón de su discapacidad, limitándolos a ejercer libremente el derecho al trabajo.

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** Derecho al Trabajo para las Personas con Discapacidad frente al Principio de Igualdad de Oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N° 29973.

**AUTOR (A):** Maritza Abigail, Vega Silva

**FECHA** : 26 de octubre de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Constantino, R. y Galicia S. (2018). La configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú: definiciones, omisiones y propuestas Recuperado de: <a href="https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264523/LA_CONFIGURACION_DE_LOS_AJUSTES_RAZONABLES_EN_MATERIA_LABORAL_EN_EL_PERU.pdf">https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264523/LA_CONFIGURACION_DE_LOS_AJUSTES_RAZONABLES_EN_MATERIA_LABORAL_EN_EL_PERU.pdf</a> - Diciembre 2018</p>	<p>La aplicación de ajustes razonables tiene que permitir una inclusión real en el empleo. Esto significa que la persona con discapacidad debe trabajar en pie de igualdad con sus compañeros y, al mismo tiempo, disfrutar de las mismas opciones de esparcimiento e interacción que el resto de trabajadores. Si los ajustes razonables no permiten una verdadera inclusión social, es decir, si no permite que personas con discapacidad y personas sin discapacidad interactúen de manera igualitaria y horizontal sin rasgos de exclusión o paternalismo, entonces, no se ha alcanzado la efectividad requerida.(p. 9)</p>	<p>La figura de los ajustes razonables está reconocida a nivel nacional e internacional, y principalmente busca la inclusión real en el empleo de la persona con discapacidad, permitiendo que las personas con y sin discapacidad puedan tener el mismo trato de manera igualitaria, y disfrutando la misma interacción que gozan los trabajadores, pero al no aplicarse estos ajustes razonables, surge la exclusión y por lo tanto no se alcanza la efectividad de la norma.</p>	<p>Se determina que en términos de trabajo, la aplicación de los ajustes razonables, es uno de los derechos para las personas con discapacidad. Por lo que, los empleadores del sector público y privado se verán obligados a cumplir y al denegarse estos ajustes, estamos frente a una discriminación laboral.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** Derecho al Trabajo para las Personas con Discapacidad frente al Principio de Igualdad de Oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N° 29973.

**AUTOR (A):** Maritza Abigail, Vega Silva

**FECHA** : 27 de octubre de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Rey, J. (2019). Una revisión de los conceptos de accesibilidad, Apoyos y ajustes razonables Para su aplicación en el ámbito laboral Recuperado de: <a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6479296">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6479296</a></p>	<p>La no accesibilidad es en sí misma discriminatoria y vulnera el valor de la igualdad que subyace a los derechos. la accesibilidad con liga con la capacidad y con el derecho a tener derechos, y aquí lo enlaza con los apo yos o ajustes razonables que habrá que hacer cuando la accesibilidad no está garantizada, cuando no hay un diseño universal, lo que choca directamente con el principio de no discriminación (p. 268)</p>	<p>La inaccesibilidad es discriminatoria y atenta contra la igualdad de derechos. La accesibilidad se refiere a la capacidad y el derecho a tener derechos, aquí se trata de un apoyo razonable o adaptaciones que pueden ser necesarias en ausencia de accesibilidad. Garantía, cuando no hay diseño universal, colisión directa. Con el principio de no discriminación. El concepto de ajustes razonables está relacionado con la capacidad de ejercer la igualdad. Se torna necesario analizar la capacidad para alcanzar los objetivos de los ajustes. En primer lugar, e de las tareas bál ejercicio de las tareas básicas de trabajo; y segundo. La inclusión real de las personas con discapacidad Sociedad.</p>	<p>Al aplicarse los ajustes razonables se busca ejercer los derechos laborales en igualdad de condiciones. Sin embargo, la igualdad de trato acaba siendo injusto, en razón de las diferencias. Esto se considera una forma de discriminación contra personas sin discapacidad, considerando un tratamiento desigual para que resulte favorable aplicar los ajustes razonables y hacer efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.</p>

## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** Derecho al Trabajo para las Personas con Discapacidad frente al Principio de Igualdad de Oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973.

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación que existe entre el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad el ajuste razonable contemplado en la Ley N° 29973.

**AUTOR (A):** Maritza Abigail, Vega Silva

**FECHA** : 28 de octubre de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Carrillo, M. y Vázquez, O. (2007). Políticas públicas, educación, tecnología y cultura para un desarrollo sostenible con equidad. Recuperado de: <a href="https://www.researchgate.net/publication/332719086/Políticas_Públicas_Educación_Tecnología_y_Cultura_para_un_Desarrollo_Sostenible_con_Equidad">https://www.researchgate.net/publication/332719086/Políticas_Públicas_Educación_Tecnología_y_Cultura_para_un_Desarrollo_Sostenible_con_Equidad</a></p>	<p>Los ajustes razonables en las políticas públicas promueven la inclusión social de las personas con discapacidad y tienen un impacto positivo en su calidad de vida. Así, uno de los objetivos primordiales de las políticas públicas debe ser promover la inclusión social de las poblaciones en situación de vulnerabilidad. Entiéndase por inclusión social una forma ampliada de integración social que no sólo supone mejorar las condiciones de acceso a canales de integración, sino también origina mayores posibilidades de auto determinación de los actores. (p.34)</p>	<p>La aplicación de los ajustes razonables, connotan principalmente en el principio de igualdad de oportunidades y el principio de la no discriminación, ellos, tiene como finalidad garantizar que no exista desproporción indebida cuando se trate de ejercer el derecho a desempeñarse laboralmente en igualdad de oportunidades que el resto de trabajadores.</p>	<p>Los ajustes razonables, básicamente deben permitir el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Su alcance no es no debe limitar el derecho al trabajo, ni otros derechos humanos y otras libertades fundamentales que deben ser aplicados durante la etapa de postulación y estos deben dar alcance a todos los aspectos de la relación laboral, para una verdadera inclusión.</p>