



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO**

**TESIS**

**EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
FRENTE AL ROL TUTIVO DEL ESTADO PERUANO**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**AUTORES:**

**Bach. PRIMITIVO RAÚL SORIA CAPARACHIN**

**Bach. MARIA CARPIO BUENO**

**LIMA - PERÚ**

**2018**

**ASESOR DE TESIS**

.....

**Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS**

**JURADO EXAMINADOR**

.....  
**Dr. PERALES SANCHEZ ANAXIMANDRO ODILIO**

**Presidente**

.....  
**Dra. VIZCARDO ROZAS NOEMI**

**Secretario**

.....  
**Dr. FERNANDEZ MEDINA JUBENAL**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A nuestros seres amados, por ser nuestra principal motivación en la vida para vencer obstáculos y alcanzar nuestros sueños y metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, nuestro Creador, por el maravilloso don de la vida, que trae consigo las oportunidades para realizar nuestros anhelos más queridos.

A las personas con discapacidad de la Urbanización Zárate, quienes, con su entusiasmo y colaboración, hicieron posible el desarrollo de la presente investigación.

A nuestro Asesor de Tesis, Dr. Juan Humberto Quiroz Rosas, por su paciente y a la vez tenaz asesoramiento, hizo posible la realización de este trabajo.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Primitivo Raúl Soria Caparachin, identificado con D.N.I. N° 07489347 y María Carpio Bueno, identificada con D.N.I. N° 08263829, Bachilleres de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Derecho Corporativo de la Universidad Privada Telesup, con la Tesis “El derecho a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad frente al rol tuitivo del Estado Peruano”.

Declaramos bajo juramento que:

- 1.- En la elaboración de este trabajo de investigación hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 2.- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y, por tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.
- 3.- De identificarse la falta, asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada Telesup.

Lima, 1 de septiembre de 2018.

.....

**María Carpio Bueno**  
Bachiller en Derecho Corporativo  
DNI 08263829

.....

**Primitivo Raúl Soria Caparachin**  
Bachiller en Derecho Corporativo  
DNI 07489347

## RESUMEN

La presente tesis investiga “El Derecho a la Igualdad de Oportunidades Laborales de las Personas con Discapacidad frente al Rol Tuitivo del Estado Peruano” y tiene el propósito de hacer un análisis sobre el rol del Estado en su calidad de defensor de los peruanos y sus derechos individuales, dentro de los cuales, existe un considerable sector de la población que padece de limitaciones físicas, sensoriales o intelectuales.

Con esta investigación se busca responder a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la razón que genera el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano, respecto al derecho de la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate, período 2016-2017?.

Para responder a la pregunta de investigación se realizó un diagnóstico social con enfoque cualitativo donde se hizo un análisis de la apreciación de una muestra conformada por especialistas y expertos en Derecho de Poblaciones Vulnerables.

Las técnicas de recojo de información fueron entrevistas aplicadas a especialistas: abogados, sociólogos, gerentes de instituciones públicas y de empresas privadas, así como a un grupo de personas con discapacidad. Simultáneamente, se efectuó una exhaustiva revisión y análisis documental sobre el tema.

Los resultados obtenidos muestran evidencias a favor del supuesto que es la inobservancia de los Tratados Internacionales y de la Legislación Interna por parte del Estado Peruano, lo que genera el incumplimiento de su rol tuitivo. Como consecuencia, las personas con discapacidad tienen poco acceso a empleos y una escasa o nula calidad de vida, producto de la carencia laboral.

**Palabras claves:** Igualdad de oportunidades – Discapacidad – Políticas Públicas – Derecho a la Consulta

## ABSTRACT

This thesis studies "The Right to Equal Employment Opportunities for Persons with Disabilities in relation to the Peruvian Government's Protective Role." The purpose of this work is to investigate the Peruvian Government's role as a defender of the Peruvian people and their rights. Among these people is a significant number of persons with physical, sensorial or intellectual limitations.

This research seeks to answer the following question: What causes the Peruvian Government not to comply with its protective role, regarding the right to equal employment opportunities for persons with disabilities in East Lima, San Juan de Lurigancho District, Zárate Neighborhood?

To answer this research question, a social diagnosis with a qualitative focus was performed. In addition, an analysis of the assessment from a pool of specialists and experts in Vulnerable Populations Rights was made.

Personal interviews to specialists served as information gathering techniques. Such specialists were lawyers, sociologists and managers of public and private companies. Simultaneously, a detailed review and analysis of the data was made on the subject.

The evidence shows the non-observance of the International Treaties and the Domestic Law by the Peruvian Government, which results in the breach of its protective role. In turn, people with disabilities have little access to employment and a scarce to null quality of life, product of the lack of job opportunities.

**Keywords:** Equal opportunities – Disability – Public Policies – Right to Consultation

## INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	
ASESOR DE TESIS .....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INDICE DE CONTENIDOS .....	ix
GENERALIDADES.....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
CAPÍTULO I .....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. Aproximación Temática.....	15
1.1.1. Marco Teórico.....	63
1.1.1.1. Antecedentes de la Investigación.....	63
1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales.....	64
1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales .....	70
1.1.1.2. Bases Teóricas de las Categorías.....	73
1.1.1.2.1. Bases Legales .....	73
1.1.1.2.2.1. Teoría de la Igualdad de Oportunidades Laborales .....	91
1.1.1.2.2.2. Teoría de la Discapacidad.....	93
1.1.1.2.2.3 Teoría de las Políticas Públicas .....	94
1.1.1.2.2.4 Teoría de la Discriminación Positiva Laboral .....	96
1.1.1.2.2.5 Teoría del Estado Social de Derecho .....	97
1.1.1.2.2.6 Teoría del Derecho a la Consulta y el Rol de la Sociedad Civil ...	97
1.1.1.2.2.7 Ajustes Razonables .....	103
1.1.1.3 Definición Términos Básicas.....	105
1.2 Formulación del Problema de Investigación .....	108
1.2.1 Problema General.....	109
1.2.2 Problema Específico .....	109
1.3 Justificación .....	109
1.4 Relevancia .....	110
1.5. Contribución .....	111
1.6 Objetivos de la Investigación .....	112

1.6.1 Objetivo General .....	112
1.6.2 Objetivo Específicos .....	113
CAPÍTULO II .....	114
MARCO METODOLÓGICO .....	114
2.1 Supuesto .....	114
2.1.1 Supuesto Principal .....	114
2.1.2 Supuesto Secundario .....	114
2.2. Categorías .....	114
2.2.1 Categoría Principal.....	114
2.2.2. Categorías Secundaria .....	115
2.3 Tipos de Estudio. ....	115
2.4. Diseño de Investigación .....	116
2.5. Escenario de Estudio .....	118
2.6. Caracterización de Sujetos .....	118
2.7. Trayectoria Metodológica .....	120
2.8. Población .....	122
2.9. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	122
2.10. Rigor Científico.....	124
2.11. Aspectos Éticos.....	125
CAPÍTULO III .....	126
RESULTADOS .....	126
CAPÍTULO IV .....	128
DISCUSIÓN .....	128
CAPÍTULO V .....	130
CONCLUSIÓN .....	130
CAPÍTULO VI.....	131
RECOMENDACIONES .....	131
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	132
VIII. ANEXOS.....	135
ANEXO 1: Matriz De Consistencia.....	136
ANEXO 2: Validación de Entrevistas/ Encuestas Experto 1 .....	137
ANEXO 3: Validación de Entrevistas/ Encuestas Experto 1 .....	141

## **GENERALIDADES**

**Título:** El Derecho a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad frente al rol tuitivo del Estado Peruano

**Autores:**

María Carpio Bueno

Primitivo Raúl Soria Caparachin

**Asesor:**

Dr. Juan Humberto Quiroz Rosas.

**Tipo de Investigación:**

Cualitativa, Básica, No Experimental

**Línea de investigación:**

Derecho Laboral

**Localidad**

Distrito de San Juan de Lurigancho

**Duración de la investigación:**

9 meses

## INTRODUCCIÓN

Como bachilleres en Derecho Corporativo de la Universidad Privada TELESUP, hemos elaborado la presente tesis sobre “El Derecho a la Igualdad de Oportunidades Laborales de las Personas con Discapacidad frente al Rol Tuitivo del Estado Peruano” con el objetivo de obtener el Título Profesional de Abogado.

Motivados por la vivencia personal y familiar de lo que significa adolecer de una limitación física o sensorial y por ende conocer muy de cerca las barreras que hay que enfrentar para lograr el desarrollo de una vida plena en los diferentes ámbitos de la sociedad, hemos dirigido nuestros esfuerzos al desarrollo de esta investigación que esperamos contribuya modestamente a despertar el interés de la sociedad y en especial del alumno de Derecho, hacia este grupo humano que enfrenta una discapacidad y que por tal condición sufre muchas veces situaciones de discriminación sobre todo en lo relacionado a las oportunidades de conseguir un trabajo digno en igualdad de condiciones.

Nuestra tesis tiene el objetivo de identificar la razón que genera el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano, respecto al derecho de igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate, así como a establecer la razón fundamental de la inobservancia de los tratados internacionales y de legislación interna del Estado Peruano, que afectan la promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad en dicha zona y determinar cómo se manifiesta el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano respecto a la igualdad de oportunidades laborales en la calidad de vida de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate.

Para lograr nuestro propósito, se ha tomado en cuenta una población de 48 personas con discapacidad de dicha zona, con el objetivo de determinar las dificultades que afrontan para poder ejercer sus derechos fundamentales, principalmente el de la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo; así también la opinión de 20 profesionales expertos en poblaciones vulnerables, que ejercen cargos en instituciones públicas y privadas. Este estudio se ha hecho tomando como referencia el período comprendido entre el 2016 al 2017.

Simultáneamente, se ha efectuado un análisis cuidadoso de las acciones más importantes que el Estado Peruano, en su rol de defensa, ha efectuado para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, y las falencias de dichas acciones que determinan la escasa calidad de vida de este importante sector de la población que forma parte real y activa del pueblo peruano.

Para hacer efectiva esta investigación, la estructura de nuestra tesis comprende seis capítulos; en su capítulo I se abordan los antecedentes de la investigación, tanto nacionales como internacionales, bases teóricas de las categorías y definición de los términos básicos. A continuación, se entra de lleno en la formulación del problema de nuestra investigación, puntualizando el problema general y los problemas específicos, la justificación, relevancia, contribución y los objetivos general y específico de la investigación.

En el II capítulo abordamos el marco metodológico, con los supuestos de la investigación en virtud al enfoque social cualitativo de nuestra tesis, tipo básico, no experimental, nivel descriptivo y método inductivo. En este capítulo se desarrolla el escenario de estudio, la caracterización de los sujetos, trayectoria metodológica, rigor científico y aspectos éticos.

El III capítulo está dedicado a describir los resultados obtenidos de la recolección de datos, prosiguiendo en el IV capítulo con el análisis de discusión de los resultados obtenidos, en el V capítulo se plantearán las conclusiones y en el VI capítulo se harán las recomendaciones pertinentes.

Finalmente queremos expresar nuestra admiración a los profesionales expertos, dedicados a la investigación de este tema relacionado a los derechos de la dignidad del hombre, sin excluir a aquel con una deficiencia física, sensorial, mental o intelectual; eruditos en la materia que aportan recomendaciones respecto a la igualdad sin discriminación en la sociedad peruana.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación surge ante la necesidad de ahondar en la problemática laboral de las personas con discapacidad, buscando los factores que dificultan su acceso a un puesto de trabajo y su repercusión en el proceso de integración laboral en la ciudad de Lima, principalmente en la Zona Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate.

Sabemos que las personas que tienen alguna discapacidad con perfil laboral forman parte del grupo vulnerable de nuestra sociedad y al mismo tiempo, son sujetos de derecho. Sin embargo, observamos que existen factores asociados, por ejemplo, el nivel de educación o de formación académica y la limitación de la cuota de empleo tipificada en la Ley General de Personas con Discapacidad, que son elementos claves para entender su precariedad laboral.

El carácter protector del Estado Peruano es una característica esencial del Estado de Derecho; sin embargo, hay situaciones estructurales que excluyen a algunos grupos humanos de la posibilidad de desarrollo; uno de ellos, es el de las personas con discapacidad.

La presente tesis tiene como objetivo analizar el rol tuitivo del Estado Peruano frente al derecho a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad, su deber de velar por la promoción de la equidad en procura de la igualdad. Asimismo, cómo el Estado Peruano debe implementar medidas que salvaguarden los derechos de las personas con discapacidad en el ejercicio de su derecho al trabajo.

Al estudiar, entre otros, las medidas de la cuota de empleo, ajustes razonables y bonificación para el acceso al empleo público a nivel del sector estatal, observamos problemas derivados de esta implementación y encontramos vacíos en la aplicación de las normas referidas a la protección del derecho al trabajo de la población de personas con discapacidad en nuestro país.

Este grupo humano ha sufrido una larga historia de discriminación y exclusión por parte de la sociedad que no ha permitido su plena inserción y desarrollo en comunidad y todo debido a las inadecuadas actitudes y paradigmas que se le atribuyen a la discapacidad.

En base a lo anteriormente establecido, la pregunta general a esta problemática es la siguiente:

¿Cuál es la razón que genera el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano, respecto al Derecho de la Igualdad de Oportunidades Laborales de las Personas con Discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, ¿período 2016-2017?

Para obtener respuesta a esta interrogante, desarrollamos la presente investigación.

## **1.1. Aproximación Temática**

La discapacidad no constituye un fenómeno de reciente surgimiento en la historia de la humanidad, por el contrario, ha estado presente desde la aparición misma del hombre sobre la tierra.

La imperfección humana en cuanto a los aspectos físicos, fisiológicos y psicológicos del cuerpo, ha creado para las personas con discapacidad una historia contrastante, en algunas sociedades trágica, y en otras, completamente mágica.

Sin embargo, el concepto de persona con discapacidad, ha evolucionado en el tiempo y ese avance se ha manifestado en diversos enfoques o maneras de entender la discapacidad y su relación con el entorno en el que viven, los cuales describiremos a continuación, para luego plantear cuál es el modelo al que esta investigación se adhiere.

Según afirma Cortez E. (2015) "... siguiendo a Palacios (2007), podemos identificar al menos tres modelos que sintetizan, qué significa o significó la discapacidad para las sociedades occidentales y cuál es el trato que éstas brindan o brindaron a las personas con discapacidad. Según su orden de aparición en la historia tenemos: el modelo de prescindencia, el modelo rehabilitador y el modelo social".

### **Modelo de Prescindencia**

Este modelo prevaleció en las Edades Antigua y Media, durante las cuales las actitudes respecto de las personas con discapacidad eran la de prescindir de ellas. Tomaba como premisa que la discapacidad era el resultado de un castigo de los dioses, que las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la comunidad, se asumía que sus vidas carecían de sentido y que, por lo tanto, no valía la pena que la vivieran. (Velarde Lizama, 2011: p.117)

Palacios A. (2008), decía que "... las características esenciales de ese modelo son dos: la justificación religiosa de la discapacidad, y la consideración de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la comunidad. La primera característica hace referencia a que la causa de la discapacidad es religiosa, producto de un castigo de los dioses a los padres de la persona con discapacidad o una advertencia a que una catástrofe estaba por ocurrir. En cuanto a la segunda característica, consideraban que las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la sociedad, las consideraban improductivas y una carga para la familia".

Dentro de este modelo pueden distinguirse dos sub modelos, los cuales son:

**a) El sub modelo eugenésico**, que históricamente se sitúa en la antigüedad clásica en la cual, tanto la sociedad griega como la romana, se fundamentaban en

motivos religiosos y políticos, consideraban inconveniente el desarrollo y crecimiento de niños con discapacidad. En este sentido, en principio se consideraba que el nacimiento de un niño con discapacidad en Grecia, por ejemplo, era el resultado de un pecado cometido por los padres; sumado a esa creencia, iba ligada la idea que la vida de una persona con discapacidad no valía la pena ser vivida y que además serían una carga familiar, razones por las cuales la solución era prescindir de las personas con discapacidad, mediante prácticas eugenésicas, como el infanticidio en el caso de los niños.

Este sub modelo primó también en años más recientes, hacia fines del siglo XIX y primeras décadas del siglo XX, en Estados Unidos e Inglaterra, quienes implementaron políticas de estado eugenésicas contra sus poblaciones con discapacidad. Lo mismo sucedió en Alemania durante las décadas de 1930 y 1940 (Villela 2011).

**b) El sub modelo de marginación**, en el cual el hecho de considerar a la deficiencia como una situación inmutable originaba que debiera ser aceptada con resignación, pero que a la vez sea excluida. El rasgo principal que caracterizaba a este submodelo era la exclusión, ya sea como consecuencia de subestimar a las personas con discapacidad y considerarlas objeto de compasión, o como consecuencia del temor o el rechazo por considerarlas objeto de maleficios. Palacios y Bariffi (2007, pp. 14 -15).

Este modelo fue valioso en la época en la cual se tenía una gran creencia sobre los dioses y los castigos divinos, y fue debido a ello que se hacía referencia a las personas con discapacidad con el término de “deficientes”, producto de la ira de las deidades y que por lo tanto debían ser eliminados.

Aún, cuando desde el Estado, ya no se promovía el infanticidio ni las políticas eugenésicas, los niños y niñas con discapacidad morían por falta de atención, de recursos o por invocarse a la fe como único medio de atención a sus problemas;

quienes no morían debían apelar a la caridad y la mendicidad como principales formas de subsistencia Palacios A. (2007: p. 248).

## **2. Modelo Médico o Rehabilitador**

Palacios y Bariffi (2007) señalan que "... la consolidación del presente modelo puede ser situado en los inicios del siglo XX, al finalizar la Primera Guerra Mundial, producto del cual quedaron un innumerable de personas heridas, a las cuales se le denominaron "mutilados de guerra" a fin de diferenciarlos de aquellos discapacitados por accidentes laborales".

En un primer momento dicha situación generó la creación de políticas legislativas destinadas a garantizar servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad, porque había la creencia acerca de la existencia de una obligación por parte de la sociedad de compensar a dichas personas a través de pensiones de invalidez, beneficios de rehabilitación y cuotas laborales.

Hacia la década de los años sesenta, las medidas dirigidas a compensar el perjuicio causado por la guerra se extendieron a todas las personas con discapacidad, con la finalidad de rehabilitarlas. En este sentido, las herramientas esenciales para efectuar este proceso fueron la educación especial, los beneficios de rehabilitación médica y vocacional, las cuotas laborales y los servicios de asistencia institucionalizados.

Según Palacios y Bariffi (2007: p.15): "Desde este modelo las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas. Es por ello que el fin primordial que se persigue desde este paradigma es normalizar a las personas con discapacidad, aunque ello implique forjar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa".

En este modelo, a decir de Céspedes (2005) "... la discapacidad es vista como un problema del individuo, pues es él quien presenta una anomalía física, sensorial o mental, lo que hace que su deficiencia y su falta de destreza sean el origen de sus dificultades, las mismas que hacen necesaria la rehabilitación centrada en el sujeto como paciente, quien requiere intervención médica individualizada, que debe ser dada por un profesional de la salud".

A partir de una aproximación médico-científica entre la enfermedad y la cura al tema de la discapacidad, este modelo rehabilitador considera a la persona con discapacidad bajo una nueva percepción, pues deja de ser vista como un castigo de Dios, o relacionada con elementos mitológicos.

La innovación de la ciencia llegó a hacer creer que se debía curar a la persona con discapacidad para adecuarla a la sociedad; es decir que la persona con discapacidad veía reducida su vida a una dimensión médica.

Es más, hoy en día aún existen rezagos del modelo médico, un claro ejemplo es el artículo 7 de la Constitución Política del Perú la cual hace referencia a la persona con discapacidad como "*incapacitada*"; término que en la actualidad resulta desfasado.

### **3. Modelo Social de la diversidad funcional**

Se sitúa el nacimiento del modelo social hacia finales de la década de los años sesenta del siglo XX; los movimientos realizados por activistas con discapacidad, tuvieron lugar en Estados Unidos e Inglaterra, que al estar cansados de ser tratados como ciudadanos de segunda clase hicieron ver que las barreras sociales dificultaban su desenvolvimiento en la sociedad como cualquier persona (Palacios A., 2008: p.106).

En aquellos años, en los Estados Unidos, la lucha de la comunidad afroamericana por sus derechos civiles y derecho a la igualdad, estimuló a los activistas con discapacidad y a las organizaciones de personas con discapacidad a unirse para "... condenar su estatus como ciudadanos de segunda clase" Palacios A, (2008: p.107) "a través del llamado "movimiento de vida independiente". Las acciones de este movimiento se basaron en tres fundamentos: (i) que toda vida humana goza del mismo valor en dignidad; (ii) que toda persona debe tener la posibilidad de tomar las decisiones que le afecten en lo referente a su desarrollo; y (iii) que las personas con discapacidad tienen el derecho de participar en todas las actividades de la sociedad" Gonzáles R. (2010: pp.17-18).

Otras manifestaciones fueron realizadas en Inglaterra en 1970, con ello se propusieron los Principios Fundamentales de la Discapacidad. Mike Oliver presentó una propuesta denominada "Modelo Social de la Discapacidad", un elemento importante de dicha propuesta, fue la diferencia que se estableció por primera vez entre la deficiencia y discapacidad; la primera como la pérdida o limitación total o parcial de un miembro o mecanismo del cuerpo, y la segunda, causada por la sociedad que excluye a las personas con discapacidad en la participación de las distintas actividades sociales; asimismo, se explica que la discapacidad tenía que ser abordada de forma holística, es decir de forma integral, abordando lo económico, social y cultural.

El movimiento inglés reivindicó el derecho a definir sus propias necesidades y servicios prioritarios, y se proclamaron contra la dominación tradicional de los proveedores de servicios. Palacios A., (2008: p. 108).

Este modelo social, fue el resultado de intensas luchas entre diferentes grupos de personas especialmente con discapacidad que, al sentirse oprimidas y limitadas en sus derechos, reclamaron tenerlos al igual que las personas sin discapacidad. Es así, que el concepto de persona, sujeto, basado en los derechos

humanos son los argumentos para lograr un cambio en la lucha por la igualdad de oportunidades en todos los campos.

Por esta razón, el Modelo Social se presenta como una nueva alternativa del Modelo Médico que había dejado muchos aspectos sin considerar, especialmente el aspecto humano basado en lo teórico y normativo, pues éste considera que: “las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son en gran medida sociales”. Considera además que es la sociedad y la percepción que presentan hacia las personas con discapacidad, las que generan las limitaciones de dichas personas.

Según lo manifiesta la Organización de las Naciones Unidas, en cuanto a los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, este grupo poblacional puede aportar a la sociedad al igual que las personas sin discapacidad, siempre y cuando se consideren las diferencias; relacionando a la vez con valores intrínsecos a los derechos humanos aspirando a potenciar la dignidad e igualdad de derechos.

Los defensores de este modelo indican: “que no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad para prestar los servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta”.

Palacios A., (2008: p.27) sostiene que, “... Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con ciertos valores intrínsecos de los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros”.

En conclusión, el modelo social parte de la concepción que la discapacidad es una construcción social y, por tanto, una forma de exclusión social, cuyo

resultado concluye en una sociedad que no considera a las personas con discapacidad, dejando de lado que la causa de la discapacidad es científica y que es predominantemente social. Sobre el particular, es importante resaltar que las barreras sociales y la discapacidad interactúan, y al interactuar éstas, se debe procurar eliminar esas barreras para convertir a la sociedad en una sociedad accesible.

Si bien es cierto la discapacidad se puede deber a consecuencias “naturales” de la deficiencia, pero también a circunstancias “artificiales” ajenas a la misma, pero que de esta forma “artificial” se vincula a ella, por ejemplo puede entenderse como una consecuencia “natural” el que una persona ciega no pueda pilotear un avión, pero es una consecuencia “artificial” el que una persona ciega no pueda leer las instrucciones de los medicamentos por no encontrarse disponible su lectura en sistema Braille. (De Asís, Rafael., citado por Agustina Palacios, 2008: 190).

Según lo dice Rafael de Asís (2007), el modelo social puede ser descrito de manera genérica a través de la defensa de los siguientes postulados:

a.- El enfoque correcto para abordar la discapacidad desde un punto de vista normativo es el de los derechos humanos, ya que todas las personas con discapacidad tienen derecho a gozar sin discriminación ni limitación alguna, de todos sus derechos.

b.- La discapacidad es, principalmente, una situación en la que se encuentran o pueden encontrarse las personas y no un rasgo individual que las caracterice.

c.- La discapacidad tiene, en la mayoría de los casos, un origen social por lo que las medidas destinadas a satisfacer los derechos de las personas con discapacidad deben tener como principal destinataria a la sociedad en general.

d.- La política normativa en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad debe moverse en el plano de la igualdad y la no discriminación y, dentro de éste, en el ámbito de la generalización de los derechos.

Sin embargo, el autor llega a la conclusión que "... pese a las diversidades funcionales (término utilizado por el autor) han sido plasmadas en normas jurídicas, no tienen plena vigencia en la sociedad, ya que se sigue considerando a las personas con discapacidad como inferiores, que requieren de mayor protección, que no poseen libertad de decisión, por lo que seguimos construyendo modelos de vida, bienes y servicios que provocan situaciones de discapacidad".

Por tanto, es importante considerar el tránsito de la concepción de persona con discapacidad desde el modelo de la prescindencia, al modelo médico y el modelo social; concepciones que han guiado el actuar del Estado frente a las personas con discapacidad.

En cuanto al modelo social consideramos que es un ejercicio teórico para afianzar el enfoque de mirar a las construcciones sociales, pues no se niega que la discapacidad como deficiencia existe. Pero el ejercicio teórico de mirar cómo interactúa la deficiencia con el entorno, permite evidenciar los problemas del entorno que trascienden el modelo médico; y es ese ejercicio teórico la única forma de evidenciar que el entorno pone barreras a las personas con discapacidad.

Esta investigación se adhiere al modelo social, porque consideramos que, en el ámbito de la inclusión laboral, que también tiene que ver con la inclusión económica, no se han tomado en cuenta las condiciones del entorno laboral de las empresas para lograr la inclusión de este grupo poblacional.

Sobre el particular, los avances o las investigaciones para incluir laboralmente a las personas con discapacidad se han basado en el enfoque de la

“deficiencia”, es decir que “la persona no puede”, cuando el enfoque debería de ser al revés, es decir, incidir en lo que sí puede hacer la persona y sobre esa base adaptar su entorno.

Elegimos el modelo social porque nos sirve para analizar de forma diferente la inclusión laboral, puesto que, como se señaló, no se ha tomado en cuenta el entorno sino las dificultades que la persona con discapacidad posee, en ese sentido, nuestra investigación pretende cubrir un vacío en cuanto a la aplicación del modelo social, el cual se encuentra legalmente vigente en los instrumentos nacionales e internacionales, ratificados por el Perú.

Como resultado de este análisis entendemos que existe una diferencia entre lo que se denomina “deficiencia” o diversidad funcional y “discapacidad”. Tal como lo manifiesta Palacios A. (2008 p. 123) esta última, es decir la discapacidad “... *estaría compuesta por los factores sociales que restringen, limitan o impiden a las personas con diversidad funcional, vivir una vida en sociedad, con iguales o similares oportunidades que el resto de personas*”.

### **Barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad y que influyen en el acceso al empleo**

Luego de reflexionar sobre los estudios realizados por expertos en cuanto a la evolución a través de la historia de los diversos modelos de discapacidad hasta la actualidad, se evidencia la existencia de barreras con las cuales deben enfrentarse en el día a día las personas discapacitadas para ser incluidas en el sistema laboral.

La razón por la cual la sociedad se convierte en un ambiente inclusivo es, en primer lugar, identificando las barreras que impiden el desarrollo y desenvolvimiento de la persona con discapacidad.

Según la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad - ENEDIS (2012), (la única hasta la actualidad), del total de personas con discapacidad en edad laboral, el 76.8% se encuentran en condición de inactivas; es decir, que no solamente no cuentan con un puesto de trabajo, sino que además ya no buscan un empleo.

Teniendo en cuenta el alto porcentaje de inactividad de personas con discapacidad, es necesario detallar cuáles son las barreras, entendiendo por barreras a todas aquellas trabas u obstáculos físicos, actitudinales que impiden el desenvolvimiento de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás, y que por lo tanto influyen en el acceso a ejercer un empleo digno. Dentro de esas barreras encontramos las siguientes:

#### **A) Barreras arquitectónicas**

Son aquellos impedimentos físicos que limitan la movilidad de las personas con discapacidad y por ende su inclusión social. Únicamente observemos nuestro entorno y nos percataremos que todo ha sido edificado para el desenvolvimiento de personas sin discapacidad; son muchísimos los lugares públicos donde las personas con discapacidad tienen dificultad para ingresar y/o desplazarse, los lugares privados peor aún, ahí son nulas las facilidades y la accesibilidad de las personas con discapacidad.

Veremos que existen diversas barreras para el libre desplazamiento de las personas con discapacidad; barreras que tienen solución aplicando el diseño universal (diseño para todos) el cual consiste que es posible entender la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado; es decir que si desde un principio se hubieran tenido en cuenta las necesidades generales de toda la población, no sería tan complejo, realizar las adaptaciones del entorno que nos rodea.

Cabe resaltar la Recomendación N° 168 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que establece la obligación de los estados miembros de tomar las acciones necesarias para garantizar que los empleadores adopten las medidas para mejorar la accesibilidad de los locales de trabajo, tanto en el ingreso como en el desplazamiento dentro de los mismos a fin de promover el empleo de las personas inválidas (término desfasado), las cuales deberían incluir medidas apropiadas para alentar la adaptación, dentro de límites razonables, de los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo.

Se precisa que la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 50, regula que los empleadores realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo, en la medida que realicen adaptaciones a las herramientas de trabajo, al entorno, el horario de trabajo, entre otros, dependiendo de las necesidades del trabajador con discapacidad. Los empleadores deben realizar dichos ajustes razonables, salvo, cuando demuestren que supone una carga económica excesiva de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Un correcto proyecto de obra debe contemplar que dichas medidas de acceso deben ser implementadas en el diseño, construcción y adecuación de la infraestructura urbana.

Hacer accesible el entorno social y laboral para las personas con discapacidad no solo es tarea del Gobierno Central en sus instituciones públicas, sino también, las empresas privadas, quienes tienen la obligación de adecuar las instalaciones y servicios, ambientes de trabajo, herramientas de trabajo, para hacer posible la plena inclusión de este sector poblacional.

Esto se puede lograr mediante el empleo del diseño universal el cual intenta simplificar la vida de las personas a través de la creación de productos, sistemas de comunicaciones, y de la construcción de entornos desde un inicio, para ser usados por todas las personas con diversas necesidades.

La barrera arquitectónica comprende además las siguientes barreras:

**A1) Barreras urbanísticas.** Las cuales se encuentran en los espacios y vías públicas. Se deberían construir rampas adecuadamente diseñadas en las esquinas de las calles, previo aviso de multa y remolque de vehículos que impidan dichos accesos; obstáculos en la vereda que obligue a circular por la calzada; reparación de veredas y pistas, entre otros.

Sobre el particular, el Reglamento Nacional de Edificaciones, ampliado mediante el Decreto Supremo N° 010-2009-VIVIENDA, de fecha 09 de mayo de 2009, regula la Norma Técnica A-120 cuya denominación es: "Accesibilidad para Personas con Discapacidad y de las Personas Adultas Mayores", el cual tiene como objetivo establecer las condiciones y especificaciones técnicas de diseño para la elaboración de proyectos y ejecución de obras de edificación, y para la adecuación de las existentes donde sea posible, con el fin de hacerlas accesibles a las personas con discapacidad y/o adultas mayores. Dicha Norma Técnica desarrolla las condiciones generales que todo edificio y la vía pública deben cumplir, tales

como, ambientes y rutas accesibles, superficie del suelo, rampas, barandas de seguridad y pasamanos en rampas, teléfonos públicos, estacionamientos, señalización, entre otros.

**A2) Barreras en la edificación.** Referidas a las que se encuentran en el interior de los edificios; como es el caso del acceso a establecimientos educativos, espacios culturales, tales como museos, galerías, centros culturales, teatros y cines, que, siguiendo los lineamientos de las normas de edificación, toda nueva construcción garantizaría el acceso a dichos establecimientos y a sus espacios internos. Un ejemplo de esta barrera constituye que no exista una rampa para el acceso a una institución.

## **B) Barreras en el transporte**

Las cuales se encuentran en el transporte público y privado. Tenemos como ejemplo, los medios de transporte público, no cuentan con rampas móviles ni espacio suficiente como para que una persona en silla de ruedas pueda ingresar, lo cual los obliga a tomar taxi o transportarse en vehículos particulares.

Un ejemplo real que nuestro país aún no cuenta con un entorno accesible para las personas con discapacidad es, que sólo dos sistemas de transporte público ofrecen un servicio con accesibilidad parcial para estas personas, los cuales son: el Metropolitano y la línea 1 del Metro. Al respecto, la ONG *Sociedad y Discapacidad* (SODIS) elaboró un estudio en el que analizan las instalaciones y vías de acceso de los medios de transporte antes señalados.

El estudio hace énfasis en que durante el diseño e implementación del proyecto no se tomaron en cuenta principios de accesibilidad y diseño universal. El acceso a las estaciones desde las vías transversales a la del Metropolitano, la conexión intermodal con otros sistemas de transporte urbano y las propias

instalaciones de las estaciones no fueron debidamente adaptados (El Comercio, 11 de agosto del 2015).

Así también, en dicho estudio, se detallaron los problemas encontrados en el entorno de las estaciones: desde cruces que no cuentan con rampas para personas con discapacidad hasta baches en pistas y veredas.

Asimismo, la señalización para personas con discapacidad visual es limitada y las líneas guías para ellas no se ajustan a los estándares internacionales de accesibilidad.

En cuanto a la información sobre las rutas y la tarifa de pago no se encuentran en formato braille ni resulta comprensible para personas con discapacidad intelectual, entre otros.

Como se puede apreciar aún falta mucho por hacer en nuestro país, para lograr un entorno accesible que beneficie no solo a las personas con discapacidad sino también a la sociedad en su conjunto.

### **C) Barreras en la comunicación**

Referida al impedimento para la emisión y recepción de mensajes al momento de querer comunicarse, es decir información escrita y hablada, dentro de los cuales se incluye a las redes sociales, afiches, páginas de internet, etc. Por ejemplo, uso de letra pequeña o falta de versiones del material con letra grande genera una barrera a las personas con deficiencia visual.

Como lo señala la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 9º "... a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participen plenamente en todos los aspectos

de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales”.

#### **D) Barreras actitudinales o sociales**

Son aquellos prejuicios, estereotipos, estigmas y discriminación que existe en menoscabo de este grupo poblacional y que muchas veces determina su auto exclusión. Es por ello que los empleadores no les otorgan la posibilidad a estas personas de desempeñarse exitosa y eficientemente en puestos de trabajo, debido a que tienen la creencia que las personas con discapacidad no se pueden adaptar a un ambiente de trabajo, que requieren de mayor protección, del apoyo de otra persona, que tienen bajo rendimiento laboral, entre otros.

Esta barrera tiene su origen en la práctica de la sociedad civil, como es el caso de prácticas discriminatorias de acceso al trabajo por tratarse de personas con discapacidad, muchas veces los prejuicios pesan más que la voluntad de inclusión de personas con discapacidad.

Dichas barreras actitudinales pueden esclarecerse al no excluir o no negarle pasar una entrevista de trabajo a una persona con discapacidad, revisar minuciosamente las habilidades, experiencia y estudios realizados, para que de acuerdo a ello se proceda a evaluar la posibilidad de otorgarle el puesto de trabajo.

Además, que se deben considerar los beneficios de la contratación de ese grupo poblacional tales como la deducción en el pago del impuesto a la renta, una mayor reputación frente a la sociedad al saber que la empresa es inclusiva.

Se suma a ello, otro de los prejuicios proviene de parte de los familiares que sobreprotegen a este sector poblacional, situación que también los limita y genera

una barrera más para acceder al mercado laboral. Lo adecuado es que los padres y familiares en general cumplan el rol de contribuir a reforzar y elevar la autoestima de las personas con discapacidad para que así sean conscientes que tienen derecho a desenvolverse como cualquier ciudadano.

### **E) Barreras de acceso a la educación y capacitación**

Debido a la carencia de posibilidades de educación y capacitación es que se incrementan las posibilidades de este sector poblacional de no adecuarse al perfil requerido para un empleo.

El nivel educativo de las personas con alguna discapacidad según el Instituto Nacional de Estadística e Informática – Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2014, es bajo:

El 23.6% de personas con discapacidad no cuenta con estudios o solamente los tienen hasta el nivel inicial;

El 40.5% solo cuenta con estudios primarios; y

El 22.5% de ellas cuenta con estudios secundarios

Hay necesidad que el Estado Peruano desarrolle políticas para la creación de programas dirigido a promover su educación, que muchas veces se ve truncada ya sea por falta de economía, la sobreprotección de la familia al no querer que sus seres queridos sufran tratos de hostilización y que dañen su autoestima, la creencia de la misma sociedad que las personas con discapacidad no deben educarse ya que no podrán desarrollarse como el resto de la sociedad, falta de incentivos y políticas por parte del Estado.

Es por ello que muchas personas con discapacidad prefieren desarrollarse independientemente (58.3%) hay una marcada preferencia por el trabajo independiente y esto radica en que no poseen la debida preparación y no cumplen

con el perfil requerido por la empresa, o que muchas veces pese a encontrarse capacitados sufren discriminación salarial, ello producto de los prejuicios y falta de sensibilización de la sociedad al no otorgarles la oportunidad de demostrar las diferentes habilidades que poseen y de percibir una remuneración justa acorde con el trabajo desempeñado como los demás trabajadores. Cerca de un tercio (28.4%) logra insertarse como trabajador dependiente, ya sea como empleado (15.3%) u obrero (13.1%).

El artículo 16 de nuestra Constitución Política, regula que “... *el Estado garantiza que nadie debe estar impedido de recibir educación adecuada ya sea por motivos económicos o de limitaciones físicas o mentales*”; así también señala que la educación inicial, primaria y secundaria es obligatoria. Ello implica que para que la educación sea inclusiva, dependiendo de cierto grado de discapacidad, se requiere que los colegios se adapten para ser accesibles a todos los alumnos, estimulando de esa forma las ventajas naturales que poseen; como es el caso de personas en silla de ruedas que requieren que la edificación e infraestructura de los colegios les resulte accesibles tanto para ingresar o salir de los diferentes ambientes que posee.

Por otro lado, respecto de otros tipos de discapacidad, sobre todo de carácter intelectual, debería implementarse más colegios especiales; cuya metodología, de manera compensatoria, privilegie el desarrollo de las habilidades de estas personas.

Un programa interesante que se podría promover en el Perú es el desarrollado por la República de Argentina a través del “*Programa de Terminalidad Educativa para Discapacitados*”, el cual, como ya se señaló, ayuda a que las personas con discapacidad logren culminar sus estudios de primaria y secundaria, posterior a ello se las capacita para que de esa manera puedan acceder al mercado laboral. En el proceso de educación y capacitación para trabajar se les debe de convencer que poseen los mismos derechos que cualquier otra persona, y que no pueden ser discriminadas por poseer alguna discapacidad.

Solo con una debida preparación de las personas con discapacidad van a poder lograr demostrar las aptitudes que poseen para desempeñarse social y laboralmente, y de esta forma salir del círculo vicioso de discapacidad – pobreza.

## **F) Barreras de acceso a la salud y rehabilitación**

En el caso de las personas con discapacidad, el acceso a las prestaciones de salud es imprescindible para lograr el bienestar que haga posible su plena inclusión social y económica. Al respecto, cabe citar la Recomendación 168 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en la cual el Estado Peruano es miembro, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, la cual obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho de estas personas a contar con un sistema público de rehabilitación que facilite su adaptación razonable a un puesto de trabajo.

Sí bien es cierto que el 61.2% de personas con cierta discapacidad poseen alguna clase de seguro, muchos de éstos no cubren terapias de rehabilitación, o que por la baja autoestima, los prejuicios de la sociedad, la sobreprotección del entorno familiar, generan que las personas con discapacidad no sientan la necesidad de ir a terapias de rehabilitación pues consideran que su discapacidad no les permitirá desarrollarse como las demás persona ya sea en el ámbito laboral, social, político, entre otros.

Observamos también que el 88% de personas con discapacidad no reciben tratamiento de rehabilitación, y tan solo el 11.4% recibe terapia de rehabilitación, del cual la terapia de rehabilitación física es el más alto porcentaje respecto de las demás; sin embargo, la frecuencia con la cual se efectúa es baja.

Las barreras antes desarrolladas en su conjunto constituyen puntos claves para lograr la inclusión de las personas con discapacidad. Tenemos así que, otorgándoles mayores oportunidades de acceso al empleo, ya sea, eliminando las

barreras arquitectónicas, las personas con discapacidad podrían desplazarse en las vías públicas y ambientes de trabajo; con una adecuada comunicación podría lograrse un mejor entendimiento entre las personas con y sin discapacidad así como lograr atender sus necesidades; la educación resulta uno de los factores de desarrollo que permite el avance y progreso de toda persona, a través de ella se logra alcanzar mejores niveles de bienestar social y económico, acceder a mejores niveles de empleo, es por ello que la educación influye bastante en el acceso al empleo de personas con discapacidad, pues sin niveles básicos de educación no se logrará el bienestar laboral.

Las barreras actitudinales o también llamadas sociales influyen en la exclusión y discriminación de este grupo poblacional ya que muchas veces las personas con discapacidad son consideradas inútiles y que siempre van a depender de alguna persona; esos son los estereotipos que deben irse eliminando para otorgarles a la persona con discapacidad la oportunidad de desarrollarse por sí solo, pues lo que ellos buscan es ser aceptados y valorados.

A través de los servicios de salud y rehabilitación se debe de tratar que las personas con discapacidad accedan a servicios médicos dependiendo de las necesidades particulares de cada uno de ellos.

## **Realidad Peruana**

En el año 2012, el Gobierno peruano dispuso que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) realizara la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, con el objetivo de contar con información estadística sobre el tamaño, características y condiciones de vida de la población con discapacidad existente en el Perú, que permitiera orientar adecuadamente las políticas, planes y programas para su atención.

Según los resultados de esta Encuesta a nivel nacional (ENEDIS), se estimó un total de 1'575,402 personas que declararon tener alguna limitación de carácter permanente física, mental o sensorial que les impide participar en la sociedad como cualquier otra persona (discapacidad). Esta cifra representa el 5,2% de prevalencia de la discapacidad en el País. Clasificados por sexo, el 52,1% son mujeres y el 47,9% son hombres.

Según estimaciones realizadas en el año 2016, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) al dar a conocer el documento "Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad 2016", más de 1'637,000 personas (5,2% de la población) tienen alguna discapacidad. En dicha estimación se pudieron establecer las siguientes características laborales:

### **45 de cada 100 personas con discapacidad forman parte de la Población Económicamente Activa**

Forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) el 45,2% de las personas con discapacidad y el 73,4% de las personas sin ella, lo que evidencia una diferencia de 28,2 puntos porcentuales en la participación laboral de ambos grupos. En tanto que la no PEA alcanza al 54,8% y 26,6%, respectivamente. La PEA ocupada representa el 43,1% de la población con discapacidad y el 70,3% de la población sin discapacidad.

### **31 de cada 100 personas con discapacidad se desempeñan como trabajadores no calificados de servicios personales**

Las personas con discapacidad se desempeñan como: trabajadores no calificados de servicios personales (30,8%), trabajadores agropecuarios calificados (24,7%), comerciantes y vendedores (11,3%), obreros de manufactura y minas (8,8%), obreros de construcción y choferes (6,6%), vendedores ambulantes (4,4%),

trabajadores calificados de servicios personales (4,2%) y otro tipo de ocupación (9,2%).

En el año 2016, el ingreso promedio mensual de la población sin discapacidad fue de S/ 1383,3; monto superior en S/ 529,6 al del ingreso promedio de la población con discapacidad (S/ 853,7).

Simultáneamente observamos que las personas con discapacidad conforman también uno de los grupos sociales más excluidos y sometidos a múltiples formas de discriminación y limitaciones para ejercer sus derechos y libertades (Defensoría del Pueblo: 2017), entre ellas las limitaciones para acceder a la educación, pese a que la Constitución (Artículo 16) reiteramos, señala que: *“es deber del Estado asegurar que nadie se vea impedido de recibir educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones (deficiencias) mentales o físicas”*. De ahí el reconocimiento de la obligatoriedad de la educación y el derecho de las personas con discapacidad a una educación inclusiva de calidad, en igualdad de condiciones que el resto de personas (Artículo 20-A de la Ley N° 28044, Ley General de Educación).

Sin embargo, los resultados de la ENEDIS arrojan una realidad social diferente, donde el 23.6% de la población con discapacidad no saben leer ni escribir. Dos quintas partes de las personas con discapacidad han logrado estudiar algún año de educación primaria (40,4%), la educación secundaria ha sido alcanzada por el 22% y un porcentaje similar (22,3%) señaló no tener ningún nivel de estudios. Por otra parte, el 11,4% ha estudiado educación superior (universitaria y no universitaria) y un porcentaje muy pequeño ha seguido estudios especiales (1,7%) y educación inicial (1,3%) (INEI 2014).

Se hace esta simultaneidad pues la problemática de la educación en las personas con discapacidad incide directamente a que se perpetúe la falta de igualdad de oportunidades laborales que les afecta, pues disminuye sus posibilidades de obtener una adecuada formación para el trabajo que les permita

adquirir, mantener o mejorar los conocimientos, destrezas, aptitudes y valores que sustenten su empleabilidad (Villamizar 2010 p.22).

La Ley General de la Persona con Discapacidad - Ley 29973 publicada en el Diario Oficial El Peruano el 24 de diciembre de 2012 y su reglamento (Aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 8 de abril de 2014) dispone tres grandes medidas a favor de las personas con discapacidad que constituyen grandes avances para lograr el reconocimiento e inclusión de este colectivo: la creación de una cuota de empleo a favor de estas personas, la obligación del empleador de brindar ajustes razonables a las personas con discapacidad que se encuentren a su cargo, y la bonificación para concursos públicos.

### **El Modelo Social de discapacidad y su rol en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Estado Peruano**

Mediante el Tratado de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - CDPD, se consagró desde el ámbito jurídico el denominado modelo social de la discapacidad (Palacios A., 2008, "El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad". Madrid: Cinca).

En virtud del mismo, se han superado dos antiguas concepciones sobre la discapacidad: el modelo de prescindencia y el modelo médico. El primero de ellos establecía la inutilidad total de la persona con discapacidad por lo cual lo mejor era eliminarlo o apartarlo de la sociedad (Palacios A., *El modelo social de discapacidad*, pp.38-39). La idea de hospitales psiquiátricos en los cuales se han confinado desde siempre a personas con discapacidad mental, responde a esta concepción. Por otro lado, el modelo médico establecía que la discapacidad está en la persona, por lo

cual ésta debe esforzarse en superarla para poder actuar en la sociedad (Palacios A., El modelo social de discapacidad, pp.80-81).

A diferencia de estas concepciones, el modelo social postula que la discapacidad no es una circunstancia natural del individuo, sino que se presenta de acuerdo a un espacio social.

Es así que una persona tiene discapacidad en tanto la sociedad lo discapacita a través de barreras (Barnes C., Un chiste malo: ¿rehabilitar a las personas con discapacidad en una sociedad que discapacita?), y, por ende, la discapacidad no existe simplemente por la persona, sino que surge de la interacción que se establece entre la deficiencia de la persona y las barreras que establece la sociedad (Palacios A., El modelo social de discapacidad, p.122.). Dichas barreras pueden ser entre otras, barreras físicas o arquitectónicas, comunicativas, actitudinales o socio-económicas (Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Furlán y Familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246, pár. 133.).

Bajo este modelo, la discapacidad surge de las barreras que crea la sociedad y la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos, lo que se consigue a través de la destrucción de esas barreras.

Como ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el modelo social entiende que “... *la discapacidad no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva*” (Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Furlán y Familiares Vs. Argentina.).

En ese sentido, se podría decir que una deficiencia es el no poder caminar, pero la discapacidad solo se presentará cuando ante la “inexistencia de rampas” (barreras), una persona en silla de ruedas no pueda ejercer de manera libre y autónoma su derecho al libre tránsito.

Esta definición de discapacidad planteada por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entendida como deficiencia más barrera que restringe el ejercicio autónomo de derechos, lleva a la conclusión de que es la discapacidad misma la que debe ser entendida como discriminación. Por tanto, más que hablar de una persona con discapacidad, debería hablarse de una persona en situación de discapacidad y que, estando en esa situación, en presencia de una barrera, afronta una situación de desigualdad.

“Esta desigualdad, al estar basada en un motivo prohibido (la discapacidad, o más correctamente, la deficiencia), se traduce a su vez en una situación de discriminación” (Bregaglio R., Alcances del mandato de no discriminación en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad), En: Salmón E. y Bregaglio R., Nueve conceptos clave para entender la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (Lima: IDEHPUCP, 2015, pp. 87-88.).

Dado que nuestro Estado Peruano ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el año 2008, estas obligaciones no son ajenas a la realidad y al ordenamiento jurídico nacional. Por el contrario, desde el momento en el que el Estado ratificó estos acuerdos, ha asumido el compromiso de respetar y garantizar las obligaciones de dicho instrumento, y asegurar que las personas con discapacidad gocen de plena igualdad ante la ley.

Es decir que, si en la Ley se reconoce la problemática que las personas con discapacidad se encuentran desempleadas, en el reglamento se debieron analizar las causas y en base a ello proponer soluciones; pues la actual regulación del Reglamento no se encuentra acorde con el modelo social de discapacidad.

En cuanto a los antecedentes históricos de la regulación de los derechos de la persona con discapacidad en el Estado Peruano, tenemos a la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, la que ostenta el modelo médico ya que en su artículo 2 define a la persona con discapacidad como:

“aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad”.

Considera que la discapacidad se encuentra en la persona, la misma que por su condición se ve limitada a realizar distintas actividades en la sociedad dentro de los márgenes considerados “normales”, razón por la cual requiere de protección especial para su desarrollo e integración social.

En cuanto al fomento del empleo, el artículo 33, regulaba que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción Social (ahora Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), apoyarían las medidas de fomento del empleo y los programas especiales para personas con discapacidad; asimismo, otorgaban una deducción de gastos sobre el importe total de remuneraciones a las entidades públicas o privadas que contraten personas con discapacidad.

Posteriormente, con la Ley N° 28164 – Ley que Modifica diversos artículos de la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, se marca un hito importante ya que por primera vez se regula la cuota de empleo. En la citada ley se modifica el artículo 33, el cual, en su segundo párrafo, a la letra decía que:

La aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas el 3 de diciembre de 2006 y ratificada por el Estado Peruano mediante el Decreto Supremo N° 073- 2007/RE de 30 de diciembre de 2007 marcó un acontecimiento muy importante y esperanzador para este colectivo. La

Convención en mención entró en vigencia el 3 de mayo de 2008. Convención que en su artículo 1, reconoce el modelo social al señalar que:

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Años después, se promulgó la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual fue producto de una iniciativa ciudadana y que, derogando la concepción médica antes señalada, armoniza la legislación nacional a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; el reflejo de ello es el artículo 2 de la Ley, el cual define a la persona con discapacidad como:

“(…) aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

Tal definición reconoce explícitamente el modelo social de la discapacidad contemplada en el numeral 5.4 del artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

### **Cuota de Empleo**

La cuota de empleo para las personas con discapacidad se encuentra regulada en la Ley N° 29973, entendida como una acción afirmativa que por primera vez se aplica a las empresas privadas, no existen excepciones por sector económico, pues establece que todas las empresas privadas con más de cincuenta

(50) trabajadores están obligados a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al tres por ciento (3%).

Es así que, en su artículo 49 incrementa el porcentaje de la cuota de empleo en el sector público a 5%, y además extiende dicha obligación a las empresas privadas en un porcentaje equivalente a 3%, en caso cuenten con más de cincuenta trabajadores.

La Ley también establece un beneficio tributario a los empleadores públicos y privados generadores de renta de tercera categoría que empleen personas con discapacidad, tienen una deducción adicional en el pago al impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que fijó el Ministerio de Economía y Finanzas a través del Decreto Supremo N° 287-2013-EF, en el cual se señala que dicha deducción es equivalente al tres por ciento (3%) de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio.

Asimismo, la Ley fija un plazo para que se inicie la fiscalización de la cuota, pero la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR establece más a fondo dicho plazo al regular en la Primera Disposición Complementaria Transitoria que la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo con efectos sancionatorios sobre los empleadores privados se realiza a partir de enero de 2016, respecto del periodo anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015.

Sin embargo, la cuota de empleo aplicable en Perú, no se circunscribe en la clasificación de cuota realizada por la Organización Internacional del Trabajo - OIT, ya que la presente cuota es con sanción, pero a la vez existen “eximentes de sanción” por el incumplimiento.

La Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, busca establecer las normas complementarias para la regulación de la cuota de empleo y los procedimientos de

fiscalización y sanción; sin embargo, existen partes que son criticables como por ejemplo el numeral 4.3 del artículo 4, el cual ha sido interpretado por los empresarios en el sentido que pueden exigir al trabajador que posee alguna discapacidad, que tramite su certificado para efectos del cumplimiento de la cuota de empleo, sin importar que posiblemente la persona no tenga interés en que se sepa sobre su discapacidad, si ésta no sea tan grave.

Esta medida podría generarle problemas al trabajador, pues el empleador podría sancionarlo o hasta despedirlo, teniendo en cuenta el orden de prelación para despedir a una persona por incumplimiento de órdenes, por negarse a obtener su certificado de discapacidad; cuando en realidad con la cuota de empleo se pretende incluir laboralmente a personas que se encuentran desempleadas no a las que ya se encuentran laborando en una determinada empresa.

Sin embargo, la innovación de la cuota de empleo aplicada a las empresas privadas fue sumamente censurada por el gremio empresarial, quienes a través de sus representantes mostraron su malestar; tal fue el caso del entonces presidente de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP, Humberto Speziani, quien consideró que la Ley General de la Persona con Discapacidad obligaría a las empresas a crear puestos artificiales, sobre todo en aquellas de alto riesgo, “creando un sobre costo que afectaría al resto de trabajadores porque los sueldos podrían bajar”. (La República, 27 de diciembre del 2012).

También el entonces, Presidente de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), Luis Salazar, sostuvo que la norma traería efectos “perversos”, pues las empresas tendrían que “salir a buscar discapacitados para cumplir la cuota”, además manifestó que no hay en el mercado personas con dichas condiciones calificadas para los puestos que necesitan. (América Noticias, 26 de diciembre del 2012). Ambos gremios cuestionaron la constitucionalidad de la norma porque presuntamente afectaría el derecho de libertad de contratación.

En este sentido, entendemos que la cuota de empleo constituye una medida para lograr el acceso al empleo en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad. Al respecto, nos remitimos a la interrogante de qué se entiende por acceso, la misma que a decir de Monteiro de Brito citado por el magister José Eduardo Cortez Segura en su trabajo de investigación, sostiene que la idea de acceso posee dos sentidos: i) el de inserción y ii) el de inclusión.

“La noción de acceso como inserción, parte de la filosofía del modelo rehabilitador y postula que las personas con discapacidad deben adecuarse al entorno sin importar cómo este hubiese sido diseñado y construido.

A diferencia de la noción de acceso como inclusión, el cual sostiene – siguiendo la doctrina del modelo social– que es el entorno el que debe adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad, es decir que el entorno social debe ser accesible a todas las personas, o al menos al mayor número de ellas”.

De lo antes señalado se entiende que por medio de la cuota se busca el acceso, en el sentido de la inclusión, al empleo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad.

La cuota de empleo aplicable al Estado Peruano probablemente responde a alguna de las barreras. Si bien es cierto que la cuota de empleo intenta cambiar la realidad que muchas personas con discapacidad se encuentran desempleadas de acuerdo con las cifras arrojadas por la ENEDIS; dicha cuota parece enfrentar esa realidad, pero no observa la realidad del entorno, es decir, observa que las personas con discapacidad están desempleadas, pero no se hace la pregunta de por qué están desempleadas.

Cuando se establece la cuota y específicamente en el Reglamento, los legisladores no se detuvieron a observar las causas del por qué las personas con

discapacidad están desempleadas, por el contrario, se centraron en las causas por las cuales los obligados no lograrían cumplir con dicha obligación.

Situación en la cual parecería que retrocediéramos a la idea del modelo médico en el cual se sostenía que la persona con discapacidad tenía la culpa de estar desempleada, ya sea por no poseer una debida capacitación, entre otros.

Lo que pretende el modelo social es un cambio de perspectiva, es decir, que el Reglamento debió analizar las causas del desempleo; por ejemplo: que las empresas para cumplir con la cuota indefectiblemente deben de adaptar el entorno laboral, centrarse en las habilidades de las personas con discapacidad, especificar que no se les debe ofrecer una remuneración diferente por el mismo trabajo efectuado por los demás trabajadores, entre otros.

En resumen, la cuota de empleo responde a la realidad que un gran número de personas con discapacidad se encuentran desempleadas y es por ello que a fin de equiparar derechos, regula cierto porcentaje de contratación de personas con discapacidad en el sector público y empresas privadas, acercándose con ello al modelo social, y que presumiblemente con la dación del Reglamento se tendría que perfeccionar dicha idea; sin embargo, con el Reglamento se crea un brecha respecto del modelo social al no analizar las causas del desempleo.

### **Evolución histórica de la cuota de empleo en el Perú**

Histórica y culturalmente, la persona con discapacidad siempre ha sido objeto de exclusión por parte de la sociedad; es en cuanto a esta situación que el Estado Peruano trata de paliar dicha exclusión con la ratificación de instrumentos normativos nacionales e internacionales.

“(…) El Poder Ejecutivo, sus órganos desconcentrados y descentralizados, las instituciones constitucionalmente autónomas, las empresas del Estado, los gobiernos regionales y las municipalidades, están obligados a contratar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al tres por ciento (3%) de la totalidad de su personal”.

Es decir que, desde el año 2004 nuestro país reguló el sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad como un mecanismo para la inclusión laboral de la persona con discapacidad.

Un acontecimiento importante fue la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas el 3 de diciembre de 2006 y ratificada por el Estado Peruano mediante el Decreto Supremo N° 073- 2007/RE de 30 de diciembre de 2007.

La Convención en mención entró en vigencia el 3 de mayo de 2008. Convención que en su artículo 1, reconoce el modelo social al señalar que:

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Una de las innovaciones de la Ley N° 29973 fue que la cuota de empleo a favor de las personas con discapacidad se extienda a las empresas privadas, es así que, en su artículo 49 incrementa el porcentaje de la cuota de empleo en el sector público a 5%, y además extiende dicha obligación a las empresas privado en un porcentaje equivalente a 3%, en caso cuenten con más de cincuenta trabajadores.

<b>LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Ley N° 29973)</b>	<b>DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP</b>	<b>RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 107-2015-TR</b>
Establece incentivos tributarios para la contratación de personas con discapacidad (Artículo N° 47.2)	Regula que el incumplimiento de la cuota deviene en una sanción (artículo 56.3)	Desarrolla más a fondo el cálculo de la cuota de empleo y el procedimiento de fiscalización
Establece la cuota de empleo (artículo 49.1)	Regula las “eximentes de sanción” (artículo 56.4)	En cuanto al inicio de la fiscalización, establece un plazo mucho más específico que la Ley (Primera Disposición Complementaria Transitoria)

En este cuadro se puede apreciar que la cuota de empleo para las personas con discapacidad se encuentra regulada en la Ley N° 29973, entendida como una acción afirmativa que por primera vez se aplica a las empresas privadas, no existen excepciones por sector económico, pues establece que todas las empresas privadas con más de cincuenta (50) trabajadores están obligados a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al tres por ciento (3%).

La Ley también establece un beneficio tributario a los empleadores públicos y privados generadores de renta de tercera categoría que empleen personas con discapacidad, tienen una deducción adicional en el pago al impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que

fijó el Ministerio de Economía y Finanzas a través del Decreto Supremo N° 287-2013-EF, en el cual se señala que dicha deducción es equivalente al tres por ciento (3%) de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio.

Asimismo, la Ley fija un plazo para que se inicie la fiscalización de la cuota, pero la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR establece más a fondo dicho plazo al regular en la Primera Disposición Complementaria Transitoria que la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo con efectos sancionatorios sobre los empleadores privados se realiza a partir de enero de 2016, respecto del periodo anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015.

Sin embargo, la cuota de empleo aplicable en Perú, no se circunscribe en la clasificación de cuota realizada por la Organización Internacional del Trabajo - OIT, ya que la presente cuota es con sanción, pero a la vez existen “eximentes de sanción” por el incumplimiento.

La citada Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, si bien es cierto, tiene como objetivo establecer las normas complementarias para la regulación de la cuota de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción; existen partes que son criticables como por ejemplo el numeral 4.3 del artículo 4, el cual ha sido interpretado por los empresarios que pueden exigir al trabajador que posee alguna discapacidad que tramite su certificado para efectos del cumplimiento de la cuota de empleo, sin importar que posiblemente la persona no tenga interés en que se sepa sobre su discapacidad, si ésta no sea tan grave.

Ello resulta criticable ya que podría generarle problemas al trabajador, pues el empleador podría sancionarlo o hasta despedirlo (teniendo en cuenta el orden de prelación para despedir a una persona por incumplimiento de órdenes) por negarse a obtener su certificado de discapacidad; cuando en realidad con la cuota de empleo se pretende incluir laboralmente a personas que se encuentran

desempleadas no a las que ya se encuentran laborando en una determinada empresa.

Nuestro sistema de cuota además de estar regulado por la Ley, Reglamento y Resolución Ministerial, antes señalados, también se encuentra acompañado de servicios, que en cierta medida ayudan pero que aún no son suficientes. Un claro ejemplo de dichas medidas es la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, la cual tiene como objetivo incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo incluyendo componentes, estrategias o metodologías especializadas para adecuarlos a las necesidades y características de las personas con discapacidad.

La Constitución Política del Perú, en el artículo 2 numeral 14 y artículo 62 regula la libertad contractual, de los cuales se entiende que las personas tienen el derecho de decidir cuándo, cómo y con quién contratar.

Según el Tribunal Constitucional, en el fundamento jurídico 3 del Expediente 02670-2002-AA de fecha 30 de enero de 2004, (...) el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; límites explícitos a la contratación son la licitud como objeto de todo contrato y el respeto de las normas de orden público, y límites implícitos que serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos (...).

A decir del Tribunal Constitucional, en el fundamento jurídico 2 del Expediente 2185-2002-AA de fecha 4 de agosto de 2004, la autonomía de la voluntad tiene un doble sentido, i) la libertad de contratar – consagrada en los artículos 2.º, inciso 14), y 62.º de la Constitución Política del Perú– llamada también libertad de conclusión, que es la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se contrata; y ii) la libertad contractual, también conocida como libertad de configuración interna, que es la de determinar el contenido del contrato.

En el caso específico de la cuota de empleo en el sector privado, el sector empresarial consideraba que se estaría afectando la libertad de contratar ya que se impone a las empresas del sector privado contratar a personas con discapacidad en un determinado porcentaje.

Según lo antes señalado, se aprecia un presunto conflicto de derechos fundamentales, los cuales comprenden, de un lado, la libertad de contratar y, del otro, el derecho al trabajo en su dimensión de acceso al empleo, por lo que resulta pertinente realizar el Test de Proporcionalidad para determinar si la cuota de empleo lesiona el derecho de libertad de contratación (sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 045-2004-PI/TC, fundamento 27).

- **Análisis de idoneidad**

En este primer paso del test se determina primero si la medida de intervención, la cuota de empleo, cumple una finalidad constitucionalmente legítima y si cumpliéndolo resulta una medida idónea o adecuada para conseguirla.

En dicho sentido, la cuota de empleo buscaría realizar el derecho al trabajo en su dimensión de acceso al empleo. De acuerdo a la Constitución el derecho al trabajo es un derecho y un deber y como tal uno de sus ámbitos protegidos es el acceso al empleo, según lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia de los casos Fetratel (Expediente 1124-2001-AA, fundamento 12).

Por lo señalado, la cuota de empleo como medida que interviene en la libertad de contratación cumpliría una finalidad constitucionalmente legítima, consistente en la optimización del derecho de acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Ahora, la aplicación de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector privado, constituye un medio adecuado para lograr el objetivo de la inclusión laboral de la persona con discapacidad. Considerando el bajo índice de la tasa de empleo de personas con discapacidad, lo que evidenciaría que este sector de la población viene siendo discriminado, pues no se les otorgaría la oportunidad de demostrar las distintas habilidades que puedan tener en el desempeño laboral.

#### ▪ **Análisis de necesidad**

En el examen de necesidad se determinan si no existen medidas alternativas a la empleada por el legislador que siendo, igual de idóneas para lograr el fin constitucionalmente legítimo, incidan o lesionen en menor grado el derecho afectado. En este sentido, el presente examen se divide en dos pasos:

- Grado de idoneidad de la medida alternativa, que debe ser cuando menos igualmente idóneo.
- Grado de lesión en el derecho afectado, que debe lesionar menos el derecho afectado.

En cuanto al primer paso tenemos de un lado a la cuota de empleo y, del otro a los incentivos tributarios (medida que fue adoptada desde la antigua Ley N° 27050 y la actual Ley N° 29973 dichos incentivos tributarios se usan para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público como privado), programas de capacitación a las personas con discapacidad y bolsa de trabajo.

Sobre el particular la cuota de empleo constituye una medida óptima ya que a través de ella se logra garantizar cierto porcentaje de personas con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo; a diferencia de los incentivos tributarios, los programas de capacitación y la bolsa de trabajo que si bien es cierto tratan de incentivar la contratación de personas con

discapacidad, al final dependerá de si los empleadores deseen contratar o no a personas con discapacidad.

Al constituir los incentivos tributarios, los programas de capacitación y bolsa de trabajo como incentivos menos óptimos que la cuota de empleo, no resulta necesario analizar el siguiente paso.

En esa dirección, consideramos que la cuota de empleo aplicable al sector privado resulta un medio más óptimo y necesario para alcanzar la contratación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, ya que no existirían medidas alternativas igualmente eficaces para obtener el mismo fin, teniendo en cuenta también la realidad de la exclusión de la persona con discapacidad.

- **Análisis de ponderación o proporcionalidad en sentido estricto**

En el análisis de proporcionalidad se determina si el grado de lesión o intervención en el derecho afectado resulta directamente proporcional al grado de importancia de la realización del derecho o principio que justifica la medida de intervención en el derecho.

La intensidad de la intervención en la libertad de contratar puede ser catalogada como una intervención de intensidad mediana, dado que con la cuota de empleo se requiere que las empresas con más de cincuenta trabajadores, contraten a personas con discapacidad en un porcentaje no menor del tres por ciento (3%), y que respecto del porcentaje restante el empleador es libre de elegir con quien contratar.

Por otra parte, tenemos que el grado de realización o satisfacción del objetivo propuesto por el legislador que, en este caso, es lograr el acceso al empleo y con ello el desarrollo, la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades de la persona con discapacidad, es considerado un grado de

satisfacción elevado, en la medida que sin la cuota sería mucho más difícil que las personas con discapacidad puedan lograr su inclusión laboral.

Realizado el test de proporcionalidad se aprecia que la libertad de contratación no es un derecho absoluto y que la cuota de empleo para personas con discapacidad no limita en estricto su goce efectivo.

“Las cuotas de empleo para personas con discapacidad constituyen claramente una acción afirmativa, también conocidas como medidas de discriminación positiva con las que se busca establecer un trato diferenciado, previsto a favor de personas, grupos o sectores que se encuentren en situación de perjuicio o marginación, para así intentar consagrar un escenario con las mismas posibilidades para todas y todos”. (Eloy Espinosa, Saldaña Barrera, 2010, p. 88)

El Tribunal Constitucional ha reconocido la validez constitucional de dicha acción al señalar, en el fundamento jurídico 63 en el Expediente 0048-2004- PI/TC de fecha 1 de abril de 2005, que el Estado en algunas oportunidades promueve el trato diferenciado de un determinado grupo social, otorgándoles ventajas, incentivos o, en general, tratamientos más favorables. Esto es lo que en doctrina constitucional se conoce como “discriminación positiva o acción positiva”.

La finalidad de esta acción afirmativa no es otra que compensar jurídicamente a grupos marginados económica, social o culturalmente; persigue, pues, que dichos grupos puedan superar la inferioridad real en la que se encuentran con acciones concretas del Estado.

Asimismo, las medidas afirmativas han sido legitimadas por diferentes instrumentos internacionales, dentro de los cuales se encuentra la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual en su numeral 4 del artículo 5, señala que no se considerarán discriminatorias las “medidas específicas” que sean necesarias para lograr la igualdad de hecho de las personas con

discapacidad; así también, en el numeral 1 literal h) del artículo 27, expresa la obligación de que los estados partes incluyan programas de acciones afirmativas, incentivos y otras medidas, a fin de promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado.

En este sentido, no se puede afirmar que la cuota de empleo sería inconstitucional por afectar el derecho de libertad de contratación, pues con el test de proporcionalidad se ha logrado establecer que esa situación es inexistente.

### **La cuota de empleo para Personas con Discapacidad en el Derecho Comparado**

De acuerdo con el Informe Mundial de la Discapacidad (OMS y Banco Mundial, 2011) se estima que alrededor de un 15% de la población tiene alguna discapacidad; y que según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (en adelante OISS) si bien es cierto existen diferencias entre los países, pero en general aproximadamente la mitad de las personas con discapacidad están en edad de trabajar.

*“En todo el planeta constatamos una relación innegable entre discapacidad, pobreza y exclusión. Denegar la igualdad de oportunidades en el empleo a las personas con discapacidades constituye una de las causas fundamentales de la pobreza y la exclusión de muchos miembros de este colectivo”* (Organización Internacional del Trabajo, 2007, p. 1).

En este sentido, es importante considerar la estrecha relación entre la discapacidad, pobreza y exclusión, pues a las personas con discapacidad no se les ofrece la oportunidad de demostrar las distintas aptitudes que poseen y de esta forma beneficiar a la sociedad en general.

Según afirma la OISS, “la integración laboral de este colectivo es fundamental para la lucha contra la discriminación y la reducción de la pobreza, al tiempo que es un factor importante en la generación de recursos mediante el desarrollo humano y económico que promueve una mayor cohesión social y bienestar de la comunidad en general. La generación de ingresos les permite, de igual forma, un mayor desarrollo profesional, su integración social y el empoderamiento como miembros de pleno derecho de la sociedad”.

El sistema de cuotas de reserva se originó en Europa; sin embargo, no todos los países europeos lo han adoptado, como es el caso de Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia, quienes por sus orientaciones doctrinales, políticas y sociales adoptan medidas dirigidas a persuadir a los empleadores para que ofrezcan oportunidades de empleo a las personas con discapacidad.

Se deduce que los países antes señalados poseen una realidad y cultura distinta, por tratarse de países industrializados. (OISS, 2014 p. 31)

De acuerdo a ello, el sistema de cuotas no es de exclusiva aplicación en el Perú, pues ha sido adoptada por diversos países como Alemania, Canadá, Ghana, España, Japón, Francia, Sudáfrica, Suiza, entre otros.

Dentro de los países iberoamericanos, tenemos que Argentina, Brasil, Ecuador, Chile, España, Nicaragua, Panamá, Portugal, República Dominicana y Venezuela, extienden el sistema de cuotas al sector privado. (OISS, 2014 p. 26)

Por lo general, los países iberoamericanos poseen en su legislación interna, disposiciones normativas que regulan los derechos de las personas con discapacidad, dirigidas a promover su inclusión social y laboral.

Es por ello que, muchos han optado por la incorporación de la cuota de empleo como una medida para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

A continuación, presentamos una tabla en la cual se observa la relación de países iberoamericanos que:

- i) regulan cuotas obligatorias sin sanción efectiva ya que la regulación de la sanción aún no se prevé,
- ii) cuota no obligatoria basada en una recomendación,
- iii) cuotas obligatorias con sanción efectiva.

<b>CUOTAS OBLIGATORIAS SIN SANCIÓN EFECTIVA</b>	<b>CUOTAS NO OBLIGATORIA BASADA EN UNA RECOMENDACIÓN</b>	<b>CUOTAS OBLIGATORIAS CON SANCIÓN EFECTIVA</b>
---	--	---

Argentina	Colombia	Brasil
Bolivia	México	España
Costa Rica	Guatemala	Perú
República Dominicana	Principado De Andorra	Uruguay
Ecuador	Cuba	Venezuela
El Salvador		
Paraguay		
Honduras		
Nicaragua		
Panamá		
Portugal		
Chile		

Dentro de los países iberoamericanos que regulan la cuota de empleo, existen ciertos países que lo hacen de forma interesante, como, por ejemplo, el generar incentivos para la contratación de personas con discapacidad o regular mecanismos alternativos del cumplimiento de dicha obligación.

Dentro de los países Iberoamericanos con desarrollo normativo interesante se encuentran los siguientes:

**Medidas para la promoción del empleo de personas con Discapacidad en Iberoamérica - Organización Iberoamericana de Seguridad Social**

## **Argentina.**

### Norma aplicable

La República de Argentina constituye uno de los países latinoamericanos con mayor desarrollo normativo respecto de las personas con discapacidad, ya que desde el año 1981 acoge la definición legal de persona con discapacidad y las políticas sobre discapacidad en los ámbitos de salud, educación, trabajo, seguridad social y accesibilidad.

Argentina, reguló la cuota de empleo con un porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por las personas con discapacidad, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Del texto se resalta que en el sector privado solo están obligadas las empresas ccesionarias de servicios públicos.

Este país incide en crear distintos programas para mejorar las competencias, habilidades y destrezas laborales, e incluir a las personas con discapacidad en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos independientes.

Resulta destacable que se apunte como uno de sus objetivos principales a la educación de la persona con discapacidad, para que así sea más sencillo incluirlos al mercado laboral, es así que, por medio del “Programa de Terminalidad Educativa para Discapacitados”, permite el inicio o reingreso de personas con discapacidad al sistema educativo formal para que finalicen estudios primarios y secundarios, respecto del cual obtendrán un certificado de estudios; así como, la formación y orientación profesional, además del apoyo en la búsqueda de empleo.

La modalidad presencial o semi presencial que otorga este programa, acorde a los diferentes colectivos de personas con discapacidad, otorga mayores facilidades para que la persona con discapacidad logre acceder a la educación.

## **Ecuador**

### Norma aplicable

Ecuador reguló la cuota de empleo en el cual establece que los empleadores públicos y privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores están obligados a contratar un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que sean apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Es de considerar que la cuota de reserva fue incrementándose gradualmente, pues inició con 1%, 2%, 3% y 4% (éste último rige en la actualidad).

Lo resaltante de Ecuador es que parte de la cuota de reserva obligatoria puede ser cubierta por familiares u otras personas que tengan a su cargo a personas con discapacidad; ésta constituye una medida alternativa de cumplimiento de la cuota, la misma que podrá ser aplicada en no más del cincuenta por ciento (50%) del porcentaje establecido por ley.

Cabe mencionar que contratar a personas con discapacidad trae como beneficio la deducción por inclusión laboral de cierto porcentaje del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales de cada empleado contratado con discapacidad y de los sustitutos (familiares).

## España

### Norma aplicable

España reguló la cuota de empleo aplicable a las empresas públicas y privadas que posean una planilla superior a 50 trabajadores, están obligados a contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al dos por ciento (2%).

Posteriormente, reguló el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad; en el cual señala que podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o por opción voluntaria del empresario, por los siguientes motivos:

- i. Cuando los servicios públicos de empleo competentes, no puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla.
- ii. Cuando la empresa obligada acredite, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Al concurrir las situaciones antes señaladas, podrán adoptar las siguientes medidas alternativas:

1) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

2) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

3) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, a fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

4) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

Como se puede observar la característica de la regulación de la cuota de empleo en España es que regula medidas alternativas del cumplimiento de dicha obligación

## **Chile**

### Norma aplicable

Recientemente en el año 2016, Chile aprobó un proyecto de ley por el cual establece una reserva legal de empleos para personas con discapacidad, lo que obliga a los organismos públicos civiles y militares y a las grandes empresas privadas con 200 o más trabajadores a reservar una cuota mínima de un 1% para personas con discapacidad.

Si bien es cierto que la regulación de la cuota en Chile es reciente, éste ha venido trabajando, a través de sus programas, en promover el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas en situación de discapacidad.

También es de resaltar los incentivos para las empresas públicas y privadas para lograr la inclusión de las personas con discapacidad, como por ejemplo el *Sello Chile Inclusivo*, el cual consiste en un reconocimiento a las instituciones públicas y privadas que realicen medidas de acción positiva para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad, así ambas partes se benefician porque de un lado las empresas logran mejorar su imagen corporativa, incrementando la fidelización de sus clientes, usuarios y beneficiarios; y por otro lado las personas con discapacidad logran de alguna manera la inclusión social.

Otro de los puntos claves de Chile, es que realiza un estudio general a fin de identificar las barreras de acceso a las cuales se enfrentan las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral, para así crear políticas públicas dirigidas a superar dichas barreras.

En resumen, la discriminación que por años persigue a las persona con discapacidad ya sea porque no pueden acceder a un trabajo o no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, corren el riesgo de seguir siendo considerados como ciudadanos de segunda categoría; es por ello que para lograr reducir la discriminación, diferentes países han puesto en marcha políticas de empleo dirigidas a mejorar su acceso y la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Dentro de las políticas representativas interesantes es la aplicada por Argentina que a través de sus diferentes programas apuesta por la educación de la persona con discapacidad, ya que muchos de ellos no logran terminar los estudios básicos en el colegio, posterior a ello se los capacita para así reducir la brecha para

que los empleadores se vean atraídos a otorgarles la oportunidad que demuestren sus distintas habilidades.

Otra de las medidas para contribuir a que se cumpla la cuota de empleo es la adoptada por Ecuador, el cual otorga la opción, en caso la discapacidad de la persona sea severa, de ser cumplida en cierta medida por los sustitutos (familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad); asimismo ha desarrollado un Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral en el cual detalla cómo se debe realizar el proceso de inclusión laboral, dependiendo de las fortalezas y debilidades de la persona con discapacidad.

Lo destacable de la mayoría de países, como Ecuador y Argentina, es que buscan la inclusión social de las personas con discapacidad tratando de identificar cuáles son las barreras que limitan el desarrollo e inclusión de este colectivo, para así implementar políticas públicas u otros mecanismos para superar dichas barreras.

.

### **1.1.1. Marco Teórico**

Revisaremos los antecedentes normativos, jurisprudencia e investigaciones relacionadas al derecho de igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad.

#### **1.1.1.1. Antecedentes de la Investigación**

En esta etapa de la investigación, encontramos tesis, trabajos, proyectos, monografías e investigaciones, las cuales han sido referentes importantes para el desarrollo de nuestro trabajo final de investigación.

### **1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales**

Júares G. (2005). *Estudio de diagnóstico para el Fortalecimiento de la Integración laboral de las personas con discapacidad.*

El propósito de la investigación es ayudar a los activos involucrados en la integración laboral a entender diferentes problemáticas asociadas y las mejores fórmulas para eliminar las barreras físicas y culturales que impiden a las personas con discapacidad a acceder al mercado laboral en Lima Perú.

El investigador parte de premisas básicas como: barreras para el desarrollo humano para la integración laboral de las personas con discapacidad, que no son las barreras al empleo, sino que como el trabajo es un medio para el desarrollo humano, éstas son “barreras para el desarrollo pleno”, aquellas que impiden que las personas ofrezcan y reciban ayuda.

Principio de intervención: la condición de la persona con discapacidad es especial y debe ser tratada adecuadamente conforme se aleja de los criterios de normalidad reconociendo la dignidad y apoyo mutuo que se prestan quienes son semejantes.

Educación para el trabajo y finalmente las condiciones laborales. El investigador afirma que las personas con discapacidad son consideradas por las empresas como elementos capaces, eficientes y en algunos casos sobresalientes, sin embargo, no es suficiente para integrarse a la empresa.

Concluye en que se hace necesario el fortalecimiento de los modelos de integración existentes, con el fin de abarcar a un mayor número de personas con discapacidad y atribuye también que es necesario evaluar el impacto de los medios de difusión que se utilizan para la promoción de los apoyos de la integración laboral. Asimismo, considera la necesidad de evaluar e incidir en los actores educativos para que

promuevan la educación formal como un medio específico para acceder a un trabajo.

Hacemos eco de las conclusiones expuestas, toda vez que están estrechamente ligadas a nuestra posición con respecto a la necesidad de fortalecer el impacto real de los medios de difusión para llegar masivamente a hacer comprender a la sociedad en su conjunto de las acciones conducentes a promover una cultura sobre los derechos que ostentan las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

Maldonado S. (2005) Tesis sobre Exclusión o discriminación, el caso de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano, en ella describe que en los últimos años las personas con discapacidad y sus familiares han logrado a través de sus organizaciones, captar la atención del Estado y del resto de la sociedad peruana respecto a las condiciones de marginación y exclusión social.

Al mismo tiempo evidencia que este mismo esfuerzo se trasladó al logro de la promulgación de la Ley N° 27050, conocida también como la Ley General de las Personas con Discapacidad, durante el gobierno de Alberto Fujimori definitivamente el más importante ha sido la formulación e implementación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, plan que tenía múltiples limitaciones y carencias.

En este estudio encontramos que el principal problema que afrontan las personas con discapacidad son sus bajos niveles de participación más que el desempleo o subempleo, además de que las condiciones laborales de las personas con discapacidad son eminentemente mucho más difíciles, por lo que hay un grueso de este grupo humano que se encuentra en condiciones inactivas, pues cuando participan en el mercado laboral se enfrentan a una tasa de desempleo que crece cada vez, más allá de lo esperado.

Del Águila L. (2011) en su tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gerencia Social – PUCP, sobre *Análisis y Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*, cuyo objetivo es identificar y analizar los factores limitantes en el diseño, implementación, monitoreo y

evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades que impiden o han impedido que este plan sea eficiente y eficaz (para reducir los niveles de pobreza y exclusión que afecta a las personas con discapacidad).

Busca encontrar las razones por las cuales el Plan de Igualdad de Oportunidades-PIO no está teniendo todavía un impacto significativo para reducir los niveles de pobreza y exclusión de las personas con discapacidad.

Muestra la importancia que tiene para la función pública y de gobierno la práctica de las evaluaciones permanentes de las políticas sociales como una forma de contribuir al mejoramiento gradual de éstas y pone especial énfasis en las políticas de discapacidad por constituir este grupo poblacional uno de los sectores más pobres, vulnerables y excluidos de la sociedad peruana.

Concluye identificando los errores detectados en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación del PIO y proponiendo como recomendaciones efectuar los cambios que se requieran para asegurar una aplicación eficiente y eficaz, sobre la base de mecanismos idóneos de participación.

Esta tesis ha marcado un hito importante para la realización de nuestro trabajo de investigación, pues contiene un alto grado de recomendaciones que tratamos de tener presente al momento de emitir las nuestras, pues están sustentadas académicamente por profesionales expertos en la problemática del Plan de Igualdad de Oportunidades que sigue vigente en la política interna del País.

Garay F. (2013) en su tesis titulada *La OMAPED y el desarrollo de las personas con discapacidad entre los pobladores de la Región Callao 2013* con la finalidad de establecer el objetivo general de determinar la relación existente entre la OMAPED y el desarrollo de las personas con discapacidad entre los pobladores de la Región Callao 2013.

El resultado de la investigación fue la aceptación del supuesto de que existía una relación significativa entre la OMAPED y el desarrollo de las personas con discapacidad de la Región Callao, pero esta relación resultó siendo inversa, llegando a la conclusión que pese al marco normativo adecuado, los recursos

legales que tenían y disponían con objetivos claros, la OMAPED de la Municipalidad Provincial del Callao no había sido determinante en el desarrollo de las personas con discapacidad de la Región Callao. Sugiriendo que sí se debían crear las OMAPED pero, que había que capacitar adecuadamente a los funcionarios al frente de ésta.

Coincidimos con esta conclusión pues a lo largo de nuestra investigación, hemos recibido igualmente comentarios poco alentadores con respecto al nivel de compromiso y sensibilización por parte del personal responsable del manejo de las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad - OMAPED. Se hace necesaria una profunda concientización del rol que asumen estos funcionarios al servicio de sus vecinos con discapacidad.

Cortez J. (2015) en su tesis titulada Análisis de la principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el Acceso al Empleo de las Personas con Discapacidad para optar el grado de magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, PUCP, señala dos conclusiones: la primera de ellas referida a las etapas que caracterizan el uso de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, iniciando con medidas aisladas inspiradas en el Modelo rehabilitador hasta utilizar hoy medidas que forman parte de una política pública diseñada a partir de la filosofía del modelo social. Y la segunda conclusión nos muestra un balance de la actuación del Estado Peruano frente al acceso al empleo de las personas con discapacidad, considerando la eficacia de las medidas de acción positiva establecidas, el número de beneficiarios de sus programas de empleo temporal y de mejora de la empleabilidad.

En cuanto al uso de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, reconoce que fueron esfuerzos valiosos por parte del Estado, pero inconexos, no llegando a formar parte de una política que aborde el tema de manera integral. Concluye manifestando que aun cuando es un hecho significativo para el Estado Peruano contar con una política pública de promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad, es inevitable exigirle mayor compromiso por alcanzar los objetivos trazados en dicha política. Con tal propósito, el Estado Peruano debería, entre otras acciones, aumentar la difusión de las medidas de

promoción y las acciones positivas establecidas; analizar los motivos por los cuáles los programas de mejora de empleabilidad y empleo temporal a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, no cuentan con un número significativo de personas con discapacidad entre sus beneficiarios y tomar las medidas correctivas que sean necesarias; mejorar el servicio administrativo de empleo y reorientar las prioridades del sistema de inspección del trabajo para brindar mayor orientación; y fiscalizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

A nuestro parecer, consideramos que, si bien es cierto, el Estado Peruano, realiza sus mejores esfuerzos por cumplir el gran compromiso que asume con su política de promoción del acceso laboral a favor de las personas con discapacidad, estos esfuerzos quedan plasmados de forma nominal en proyectos y programas que se elaboran con tal fin, más, su difusión es totalmente insuficiente, no llegando al conocimiento de la población que requiere saber de la existencia de tales medidas de promoción.

Acuña L.; Álvarez M.; Flores Marta; Castillo R.; Vallejos A. (2016) desarrollaron el Trabajo de Investigación Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en Red de Energía del Perú S.A. para obtener la licenciatura en la especialidad de Administración de Empresas.

En dicha investigación manifiestan que las personas con discapacidad han sido indebidamente descritas como un grupo social que demanda recursos al resto de la sociedad y al Estado, perdiéndose de vista que tienen un potencial, una capacidad, que la sociedad impide que se aproveche.

Consideran que estas personas constituyen en el Perú y en los países en vías de desarrollo, una de las poblaciones más vulnerables por su situación de exclusión, aislamiento y falta de acceso a oportunidades para su desarrollo e integración socio-económica en condiciones de equidad.

En las conclusiones de esta investigación se formula entre otras, la falta de competencia y capacitación acordes a los perfiles para los puestos de trabajo ofertados por parte de las personas con discapacidad y esto debido a la escasa difusión de los programas de capacitación que ofrece el Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo, para los candidatos previamente seleccionados, lo que hace que no sean conocidos por las partes interesadas.

De las recomendaciones de este estudio, coincidimos en la relacionada a fomentar la educación especializada, debiendo desarrollarse oportunidades desde el Ministerio de Educación para promover la educación escolar y superior inclusiva que brinde oportunidades a personas con discapacidades físicas, sensoriales o psicológicas a estar debidamente capacitadas y preparadas para acceder a un puesto de trabajo.

Cobarrubia J.; Velásquez C. (2017) en la tesis sobre *Comunicación Estratégica en la Gestión de Programas de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa y su Impacto Social e Imagen en la población de Arequipa Metropolitana, 2016* consideran que la comunicación es una prioridad dentro de las instituciones, frente a los impactos negativos de la sociedad, ya que ésta debe ser planificada, pensada y administrada estratégicamente para atender las demandas sociales del día a día.

Del mismo modo, la gestión de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad permite a las instituciones de gobierno poner en práctica su compromiso ético de la mano con sus colaboradores y con la sociedad.

En la actualidad indican, la meta de plena inclusión de personas con discapacidad debe ser considerada un reto. Trabajadores, profesionales o estudiantes con discapacidad requieren formar parte activa de los ámbitos donde se desenvuelven. Factores como los prejuicios de los directivos, empresarios, profesores, compañeros, así como la competitividad o la globalización constituyen impedimentos para crear las bases de una sociedad justa para todos.

Refieren que la población arequipeña desconoce los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Arequipa, por lo que no se utilizan adecuadamente las estrategias de comunicación para informar e integrar a la comunidad arequipeña.

Concordamos con las conclusiones señaladas en esta investigación, en relación a la falta de conocimiento de los pobladores en cuanto a la existencia de programas

de inclusión laboral en dicha zona. Se hace necesaria la búsqueda de mecanismos conducentes a la total difusión de esta demanda social valiéndose para ello del uso adecuado de estrategias de información que abarque a este importante sector de la población arequipeña.

#### **1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales**

Osorio S. (2004) en la investigación *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile*, el objetivo fue conocer la situación que viven las personas con discapacidad en cuanto a lo laboral.

Hay una relación entre el nivel de educación alcanzado por las personas con discapacidad y la condición laboral que viven, que refleja que ninguna de las que no asistieron a la educación formal se encontraba trabajando en el periodo en que se realizó la encuesta, las personas que no alcanzaron a tener enseñanza media completa, la mitad no trabaja y muy pocos de ellos lo hacen.

Las personas con discapacidad que terminaron la educación superior, ninguna trabaja, pero sí buscan empleo; por lo tanto, las personas con discapacidad que al menos lograron completar la secundaria completa alcanzan mayor tasa de ocupación que las otras personas que tienen menor nivel de educación, porque allí hay mano de obra calificada.

Finalmente llega a la conclusión, que la ignorancia de la mayor parte de las personas con discapacidad con respecto a la ley de integración social, se debe a la escasa o nula voluntad por parte del gobierno en lo que se refiere a la atención de esta problemática social que obviamente involucra no solo a las personas discapacitadas, sino a todos los miembros que integran la sociedad.

Borea R. (2005). Tesis *Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas*. Considera a la persona con

discapacidad como sujeto económico capaz de generar riqueza, en su ámbito local, lo que permitirá diseñar e implementar políticas públicas activas orientadas a su integración laboral. Busca analizar las estrategias y políticas existentes para la integración socio económica de las personas con discapacidad y, a partir de allí desarrollar un modelo que promueva la vinculación entre los distintos actores públicos y privados tanto nacionales, provinciales y regionales de la Argentina que contribuya a mejorar los niveles de vida de este colectivo de personas.

Pereda M., Actis W. (2009- 2010) realizaron la investigación titulada *La inserción Laboral de las personas con discapacidades* en la Universidad Complutense de Madrid, en la que los investigadores exponen una radiografía sobre las discapacidades más comunes en la población española y del sistema de ayudas y aportes encaminados a facilitar su readaptación o rehabilitación. En dicha investigación se arriba a las siguientes conclusiones:

En la población española solo un porcentaje mínimo de las personas con discapacidad en edad laboral tienen acceso a un puesto de trabajo debidamente remunerado; existe una reserva de plazas que la ley establece como forma de discriminación positiva hacia este grupo de personas que se incumple sistemáticamente, tanto por las empresas privadas como por las instituciones públicas. La inclusión al mercado laboral es de un porcentaje mayor de personas con discapacidad en edad laboral, pero aún sigue siendo insuficiente en el grueso de la población discapacitada.

La conclusión más resaltante es que en España, las condiciones de vida y de trabajo son más nocivas para la salud y la seguridad laboral que en otros países del continente europeo.

Romero I. (2011) Tesis titulada *Diagnostico al proceso de Inclusión de las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas de los municipios Iribarren y Palavecino del Estado de Lara - Periodo 2011.*

Es notorio que la mayoría de personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas en los municipios de Iribarren y Palavecino del estado de Lara, son masculinos, superan los 25 años de edad, no alcanzan el bachillerato, sumado

a esto presentan discapacidad auditiva, en otros casos cognitivas, tal es así que por el perfil profesional que poseen son asignados como obreros.

Asimismo, en sus conclusiones en cuanto al grado de aceptación de las personas con discapacidad en las empresas privadas, se evidenció que la mayoría se siente a gusto realizando su trabajo, son considerados en las relaciones de su entorno laboral a pesar de que coexiste un grado de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo.

Forcada C. (2015). Tesis acerca de La Inserción laboral de personas con discapacidad de tipo visual, auditivo y motriz, específicamente en empresas privadas radicadas en la ciudad de Rosario, Argentina, durante el período 2011-2012. La importancia de esta investigación radica en la forma en que se valora a la persona en su plenitud y tal cual es, con todas sus capacidades y potencialidades, no sólo con sus limitaciones. Resaltando por lo tanto no solo un beneficio unilateral, es decir sólo para la persona con discapacidad, sino mutuo, donde la empresa también se beneficia.

Concluye en afirmar que la mayoría de las empresas entrevistadas decidieron emplear a personas con discapacidad por una cuestión de responsabilidad social. Es más, por esta misma razón, casi la totalidad de estas empresas forma parte del Club de Empresas Comprometidas con la empleabilidad de personas con discapacidad – CEC.

No requiere de mayor detalle, afirmar que compartimos y admiramos grandemente la filosofía de vida que ponen en práctica este grupo de empresarios, quienes tratan de articular las cuatro partes intervinientes en la vida de la persona con discapacidad: familia, sistema educativo, Estado y empresas, para lograr una sociedad más justa y equitativa.

## **1.1.1.2. Bases Teóricas de las Categorías**

### **1.1.1.2.1. Bases Legales**

#### **Constitución Política del Perú.**

La Constitución Política del Perú vigente desde 1993, contiene diversas disposiciones vinculadas directamente con el reconocimiento de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, buscando la promoción de su desarrollo integral.

#### **Capítulo I**

##### **Derechos fundamentales de la persona**

Defensa de la persona

Artículo 1.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Con ello entendemos que es deber de todos y cada uno de los miembros de la sociedad, es decir de toda la ciudadanía y por cierto del Estado, a través de sus diferentes órganos de gobierno, proteger de una manera preventiva, integral y unitaria a la persona.

El inciso 2º del Art. 2 reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, no pudiendo nadie ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquiera otra índole.

## **Capítulo II**

### **De los derechos sociales y económicos**

#### **Artículo 7.- Derecho a la Salud. Protección al Discapacitado**

Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Observamos que, en este artículo de la Carta Magna, reconoce el derecho de la persona con discapacidad al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

En el aspecto educativo el Art. 16º establece el deber del Estado de asegurar que nadie se vea impedido de recibir educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones mentales o físicas.

#### **Artículo 22.- Protección y fomento del empleo**

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

#### **Artículo 23.- El Estado y el Trabajo**

El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Estos principios involucran a las personas con discapacidad, quienes tienen pleno derecho a ejercer un trabajo al cual puedan acceder en igualdad de oportunidades.

Finalmente, el Art. 59<sup>o</sup>, garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, señalando que el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad, promoviendo las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

## **Ley N<sup>o</sup> 29381 – Ley de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.**

### 8.- Funciones compartidas

8.1. En el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple las siguientes funciones compartidas con los gobiernos regionales y locales:

a) Promover el empleo digno y productivo y la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos vulnerables de la población, mediante la definición de planes, estrategias, programas y proyectos nacionales.

8.2 En el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple las siguientes funciones compartidas con los gobiernos regionales:

a) Garantizar y promover el ejercicio de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, reconocidos en la Constitución Política del Perú e instrumentos internacionales relacionados con el trabajo, el empleo y la protección social, como la libertad de trabajo y erradicación del trabajo forzoso; la erradicación del trabajo infantil; la libertad sindical; la igualdad de oportunidades y no discriminación, con especial protección a la madre, el menor de edad y la persona con discapacidad; la jornada de trabajo, entre otros.

## **Ley General de la persona con discapacidad – Ley N° 29973**

Esta Ley tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

### **Capítulo VI – Trabajo y Empleo**

#### **Artículo 45. Derecho al trabajo**

45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, en

igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones. Artículo 46. Servicios de empleo

46.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

46.2 Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad.

46.3 El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

#### **Artículo 47 - Medidas de fomento del empleo**

47.1 El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el

lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

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

#### **Artículo 48 - Bonificación en los concursos públicos de méritos**

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

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

#### **Artículo 49 - Cuota de empleo**

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

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que

pertenece. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en el Sector Público.

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

## **Artículo 50 - Ajustes razonables para personas con discapacidad**

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

50.3 Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### Artículo 51 - Readaptación y rehabilitación profesional

51.1 El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (ESSALUD) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo.

51.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) promueve y supervisa la aplicación de la normatividad de los programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental que ocasionen enfermedades profesionales y generen discapacidad.

#### **Artículo 52 - Conservación del empleo**

52.1 Los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (ESSALUD) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.

52.2 El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.

## **Artículo 53 - Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios**

53.1 Los Ministerios de Comercio Exterior y Turismo y de la Producción promueven la producción y comercialización de bienes y servicios de la persona con discapacidad, apoyando su capacitación, de acuerdo a sus competencias.

53.2 Los gobiernos regionales y las municipalidades provinciales y distritales, promueven la comercialización de los productos manufacturados por la persona con discapacidad, fomentando la participación directa de dichas personas en ferias populares, mercados y centros comerciales dentro de su jurisdicción.

53.3 La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas.

### **Reglamento de la ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad – Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.**

Esta norma tiene como objeto establecer las disposiciones reglamentadas de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad con la finalidad de establecer las condiciones para la promoción, protección y realización en condiciones de igualdad de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

## **Capítulo VII. Trabajo y empleo**

### **Artículo 47.- Incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo**

Los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de los gobiernos regionales y municipalidades, incorporan en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia.

### **Artículo 48.- Prestación de los servicios de empleo a las personas con discapacidad en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, a través del mecanismo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, garantizan a las personas con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan mediante dicho mecanismo.

### **Artículo 49.- Seguimiento y monitoreo de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal**

49.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad, a nivel nacional.

49.2 Las entidades del Estado, en sus distintos niveles de gobierno, que desarrollen programas de fomento al empleo temporal, informan semestralmente a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de

Promoción del Empleo sobre el cumplimiento de dicha reserva presupuestal, así como de los puestos de trabajo generados para las personas con discapacidad.

#### **Artículo 50.- Política de fomento del empleo de las personas con discapacidad**

50.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad formula, coordina, ejecuta, dentro del ámbito de su competencia y supervisa la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad.

50.2 La finalidad de la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad es promover la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades, habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos.

#### **Artículo 51.- Bonificación en los concursos públicos de mérito**

51.1 La persona con discapacidad será bonificada con el 15%, sobre el puntaje final aprobatorio obtenido en el proceso de evaluación, siempre que haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio.

51.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, emite las disposiciones normativas, complementarias a lo establecido en el artículo 48 de la Ley N° 29973, a fin de que, en los concursos públicos de mérito, cumplan con lo dispuesto en el presente artículo.

## **Artículo 52.- Ajustes en los procedimientos de los concursos públicos**

52.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR dicta las normas técnicas para implementar en los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas, las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso y adecuación de las pruebas y evaluaciones, tomando en cuenta los requerimientos y necesidades de los postulantes con discapacidad.

52.2 El CONADIS brinda a las entidades públicas que lo soliciten, asesoría para la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las capacidades y requerimientos de las personas con discapacidad, a fin de ampliar con ello la oferta de plazas concursables.

## **Artículo 53.- La cuota de empleo en el sector público**

53.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, en el marco normativo vigente.

53.2 La presente disposición es de alcance al personal civil que integra las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.

## **Artículo 54.- Procedimiento para el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público**

54.1 En caso que la entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, ésta debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se prioriza la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral.

54.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, dentro del marco de sus competencias, formula políticas en materia de recursos humanos con discapacidad.

**Artículo 55.- Vacante producida por una persona con discapacidad en el sector público.**

Las entidades públicas orientan su política de recursos humanos, con la finalidad de cubrir las vacantes producidas por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad por otra persona con discapacidad previo concurso, con el objetivo de alcanzar y mantener la proporción de la cuota de empleo señalada en la Ley.

**Artículo 56.- Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado**

56.1 Los empleadores, al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica, señalan obligatoriamente si se trata de personas con discapacidad.

56.2 La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual.

56.3 El Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior. Para ello, verifica la información contenida en la Planilla Electrónica, aplica los criterios de cálculo previstos y notifica a los empleadores que no han cumplido con la cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador.

56.4 Los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente:

a) No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas.

b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:

1.1 Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa;

1.2 Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla;

1.3 Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y,

1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

56.5 Los servicios de Acercamiento Empresarial y de Bolsa de Trabajo que se prestan a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cogestión con los gobiernos regionales, desarrollan estrategias especializadas de vinculación entre oferta y demanda, para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota.

## **Artículo 57.- Ajustes razonables para el empleo de las personas con discapacidad**

57.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece, mediante resolución ministerial, las normas técnicas para la aplicación de los ajustes razonables, que pueden incluir cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la

organización del trabajo y horarios en función de las necesidades del trabajador con discapacidad, a fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso; asimismo, establece los criterios para determinar si la realización de ajustes razonables constituye una carga económica excesiva.

57.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento a los empleadores privados para la implementación de los ajustes razonables en el centro de trabajo. Para este efecto, dicho Ministerio establece los lineamientos sectoriales para la prestación del servicio de asesoramiento.

### **Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**

Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Sexagésimo primer período de sesiones, mediante Resolución NRES/61/106, del 13 de diciembre de 2006, aprobada por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 29127 de fecha 30 de Octubre del 2007, publicado en el diario oficial “El Peruano” el 01 de noviembre del 2007 y ratificada por el Presidente de la República, según Decreto Supremo N° 073-2007-RE de fecha 30 de diciembre de 2007, publicado en el diario oficial El Peruano el 31 de diciembre de 2007.

En relación con el derecho al trabajo, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se cita textualmente:

Artículo 27º Trabajo y empleo:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y

promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

De esta manera la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece en su artículo 27.1 el deber de los Estados de garantizar el efectivo goce y ejercicio del derecho al trabajo:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (...)” .

Además, especifica y establece algunas medidas concretas en materia laboral que deberán promover los Estados parte del Tratado.

Para los fines del presente trabajo, resulta de especial interés lo dispuesto en las disposiciones e), g), h) e i) del artículo 27.1 de la Convención, pues configuran la base que, posteriormente, será desarrollada por la legislación interna peruana:

(...)

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

(...)

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo”.

### **Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.**

El Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 27484, aprobó la Convención Interamericana para la “Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad” de la Organización de los Estados Americanos (OEA)

El citado documento establece en su Art. III el compromiso de los Estados parte para adoptar las medidas de carácter legislativo necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.

### **Organización internacional del trabajo - OIT – Convenios Nos. 088 y 159**

El Congreso de la República del Perú ratificó el Convenio N° 150 sobre readaptación profesional y el empleo para las personas con discapacidad, así como la Recomendación 168 sobre el mismo tema.

## Bases Teóricas

### 1.1.1.2.2.1. Teoría de la Igualdad de Oportunidades Laborales

#### **Definición de Igualdad**

Para abordar este tema, debemos señalar que la palabra igualdad es definida como un principio que establece que, en nuestro estado natural, todas las personas somos iguales.

#### **Igualdad de Oportunidades**

La igualdad de oportunidades es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente digno y justo, cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos.

#### **Igualdad de oportunidades laborales**

Una de las maneras directas para que las personas con discapacidad puedan lograr el ejercicio pleno de sus derechos, según la legislación, es a través del empleo.

De allí la inquietud nuestra, de investigar acerca del derecho de igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad y observamos que ello implica brindar una serie de condiciones, entre ellas tenemos:

1. Ocupar un puesto de trabajo acorde a las competencias;
2. Contar con herramientas adaptadas a las limitaciones;
3. Recibir una remuneración de acuerdo a la escala estándar; y
4. Poder desenvolverse en un entorno laboral accesible.

Todas estas condiciones lograrán alcanzar un desempeño eficiente en sus labores, en igualdad de derechos, además de un trato digno y libre de discriminación (CONADIS 20015: 1)

Como parte de este derecho de igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, existen diferentes medidas de lograr su inserción laboral.

### **Plan de Igualdad de Oportunidades**

Según el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009- 2018, publicado en el Diario Oficial El Peruano, el 23 de diciembre de 2008, lo define como un instrumento técnico-político, de planificación para las acciones beneficio de las personas con discapacidad que recoge las inquietudes y problemática de este grupo vulnerable y plantea soluciones que el Estado ofrece de manera coherente con sus políticas, identificando compromisos y recursos de los diferentes actores.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se constituye en la entidad encargada para coordinar la elaboración de este Plan.

Tiene como objetivo la búsqueda de la protección y fomento del disfrute pleno de los derechos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, promoviendo el respeto a su dignidad inherente.

Tiene como antecedente el Plan de Igualdad de Oportunidades 2003-2007 que se convirtió en el primer instrumento que propuso un conjunto de políticas públicas en beneficio de las personas con discapacidad en el Perú.

## **1.1.1.2.2.2. Teoría de la Discapacidad**

### **Discapacidad**

Su definición es controversial, pues el término de discapacidad genera números debates, no existe un consenso en relación a la manera de referirse a las personas que experimentan algún nivel de limitación funcional, siendo las expresiones más aceptadas “personas discapacitadas” y “personas con discapacidad”. (Cáceres 2004: p.2)

La Organización Mundial de la Salud – OMS – define el concepto de la discapacidad bajo la siguiente premisa:

“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales “. (OMS: 2011)

Conforme a la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás.

## **Tipos de Discapacidad**

Según la Organización Mundial de la Salud la clasificación de las discapacidades es:

**Discapacidad cognitiva** (disminución de habilidades intelectuales); se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el Síndrome de Down y la parálisis cerebral.

**Discapacidad física** (pérdida de movimiento corporal; esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones.

**Discapacidad sensorial** (pérdida parcial o total de algunos de los sentidos); comprende a las personas con deficiencias visuales, a las personas sordas y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

**Discapacidad psíquica**; las personas que sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales (ASODISPRO 2013).

### **1.1.1.2.2.3 Teoría de las Políticas Públicas**

Las políticas públicas están referidas al conjunto de acciones de gobierno que busca cómo atender las necesidades de la sociedad y aliviar los problemas nacionales.

### **Políticas Públicas Nacionales en Discapacidad**

Considera los diferentes tipos de discapacidad: locomoción, mental e intelectual, sordo-ceguera, visual, auditiva, entre otras, con la finalidad de establecer eficientes alternativas en su beneficio. Estas políticas son asumidas por el Gobierno Central, Regional y Local.

Al momento de plantear alternativas desde el enfoque normativo, el Estado Peruano debe vincularlo con los compromisos asumidos a nivel internacional, entre los que mencionamos:

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por el Estado Peruano, a través de la Resolución Legislativa N° 29127; la Carta Andina para la promoción y protección de los Derechos Humanos, mediante la cual el Perú expresa su compromiso de respetar los derechos contenidos en la Declaración de la Naciones Unidas sobre los Derechos de los Impedidos; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, entre otros.

Los que tienen como objetivo común proteger los derechos de las personas con discapacidad y promover la adopción de medidas que garanticen el goce de sus derechos humanos y la responsabilidad de los Estados de garantizar el ejercicio de los mismos.

“Es por ello que desde la sociedad y el Estado se deben realizar y promover políticas públicas y actitudes que ayuden a eliminar las barreras que enfrentan las personas discapacitadas. En ese sentido, la no discriminación de las personas con discapacidad no involucrará, únicamente, la abstención estatal de generar impedimentos, sino que también requerirá que el Estado tome las medidas pertinentes para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Furlán y Familiares Vs. Argentina, Pár. 134.).

Es importante señalar que el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el dictamen del caso Liliane Gröninger y otros vs. Alemania (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Comunicación Nro.2/2010.Dictamen CRPD/C/D/2/2010 (07de julio de 2014)) ha enfatizado que un adecuado cumplimiento de estos deberes implica que las medidas adoptadas

permitan de manera efectiva lograr la inserción en el mercado laboral de esta población. Producto de este razonamiento, el Comité recomendó al Estado de Alemania que cambie los lineamientos de su política de subsidios de integración a favor de las personas con discapacidad, pues en la práctica no era efectiva para lograr la promoción del derecho al trabajo de este colectivo

#### **1.1.1.2.2.4 Teoría de la Discriminación Positiva Laboral**

La discriminación constituye un problema que está presente en diversos ámbitos de la sociedad, sin ser el ámbito laboral la excepción. Sin embargo, no todo trato diferente es un acto discriminatorio.

De acuerdo con el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, “... *el término discriminación alude a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o, en general cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación*

Bajo este concepto, encontramos tres elementos cuya presencia configurará un trato discriminatorio en el ámbito laboral:

El primero es el elemento fáctico, el cual alude a un acto o una omisión que ocasiona una distinción, exclusión o preferencia, siendo irrelevante si el mismo se realizó con intención o no.

El segundo elemento es el motivo que sustenta el trato discriminatorio, el cual no se circunscribe a un listado cerrado, sino que comprenderá cualquier

distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

El tercer elemento cuya presencia configurará un trato discriminatorio en el ámbito laboral es el resultado objetivo del trato diferenciado; anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.

#### **1.1.1.2.2.5 Teoría del Estado Social de Derecho**

Tal como lo establece el Tribunal Constitucional, el Estado peruano definido por la Constitución de 1993, presenta las características básicas de un Estado Social y Democrático de Derecho (sentencia recaída en el expediente N° 0048-2004-PI/TC). Y de acuerdo con Blancas Bustamante, *“... el Estado Social es una forma de organizar el poder político en la comunidad que define un rol activo del Estado y una responsabilidad de los poderes públicos por asegurar una protección social y bienestar básico para sus ciudadanos”*.

Es así que el Estado Social *“(...) no se limita a reconocer y otorgar derechos a los ciudadanos, sino que establece mecanismos para garantizar los derechos de los ciudadanos”*, particularmente de quienes forman parte de grupos sociales vulnerables, como las personas con discapacidad.

#### **1.1.1.2.2.6 Teoría del Derecho a la Consulta y el Rol de la Sociedad Civil**

Según Constantino, Renato en su Tesis La Otra Consulta: El Derecho a la Consulta de las Personas con Discapacidad, define esta teoría del Derecho a la Consulta y el Rol de la Sociedad Civil: *“...la sociedad civil incluye un concepto amplio de organizaciones a través de las cuales la población actúa para la consecución de ciertos fines. A través de estos colectivos, en muchas ocasiones, las personas pueden llevar sus ideas y planteamiento a los mecanismos tradicionales del Estado”*. Para lograr ello, se requiere de participación ciudadana

Al no contar con las herramientas de defensa que significa la educación en la persona, sumándose a esta carencia, su discapacidad sea cognitiva, física, sensorial, mental o psíquica, se genera otra problemática que es la pobreza, no solamente en lo que respecta a escasez de recursos materiales, sino fundamentalmente, a su relación con la falta de oportunidades y condiciones adecuadas para alcanzar una vida digna, convirtiéndose así, que la discapacidad sea un factor que acreciente la desigualdad, la pobreza y la exclusión social (Jiménez y Huete 2014: p,17).

El derecho a la consulta tiene pleno sentido en un sistema democrático y parece ser perfectamente válido para lograr que las personas con discapacidad puedan incluir sus demandas en la generación e implementación de políticas públicas.

### **Mecanismo de Consulta**

A partir de la creación de los mecanismos de consulta es posible materializar realmente el derecho a la consulta para las personas con discapacidad. El Comité sobre derechos de las personas con discapacidad ha identificado diversas obligaciones que permiten verificar si efectivamente el Estado ha implementado el derecho a la consulta de manera real, garantizando la participación de colectivos en una mayor situación de vulnerabilidad, así como los recursos para la consulta y la participación activa de las personas con discapacidad en el diseño, elaboración y monitoreo de políticas públicas.

### **Alternativas de empleo para las personas con discapacidad**

Es necesario mencionar que la cuota de empleo no es la única medida para facilitar el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.

Arthur O' Reilly (2007: pp. 87-124), describe las principales medidas que se vienen utilizando actualmente para facilitar que las personas con discapacidad no solo obtengan trabajo, sino que también conserven un empleo adecuado y progresen en el mismo:

### **Servicios de empleo**

Consiste en prestar servicios de orientación, formación, colocación profesional y otros relacionados con el empleo para personas con discapacidad. Dentro de esos servicios se incluyen oportunidades sobre formación para la búsqueda de un empleo, que comprende la preparación del currículum vitae, dotes de presentación, técnicas de entrevista, prospección de empleos.

### **Formación para el empleo**

Esta medida comprende en que la formación para el empleo de las personas con discapacidad se da de una forma distinta; es decir, se está realizando la transición de programas en instituciones especializadas a programas comunes para la persona en general que busca trabajo. Entre ellas podemos mencionar a EDAPROSPO (Equipo de Educación y Autogestión Social), entidad cuyo objetivo es el de aclarar los prejuicios por parte de los empleadores respecto del verdadero potencial de muchas personas con discapacidad; no obstante, cuando se fomenta que las personas con discapacidad ingresen a centros de formación ordinarios, muchos de ellos no lo hacen debido a diferentes factores tales como la inaccesibilidad física de los centros de formación, de los medios de transporte, la poca pertinencia de los cursos, y la escasa flexibilidad en el diseño o en la impartición de las clases, entre otros.

### **Temas clave**

La clave del éxito para que cualquier persona encuentre trabajo es sin duda la formación de conocimientos y competencias. A las personas con discapacidad se

les reconoce el derecho a trabajar, pero muchas veces les puede ser complicado obtener un puesto de trabajo, es por ello que se requiere implementar políticas de empleo y readaptación profesional. A través de ellas se logrará que las personas con discapacidad puedan competir con aptitudes y calificaciones pertinentes; pero dichas políticas deben estar dirigidas dependiendo de las exigencias del mercado laboral para así responder a esas necesidades.

### **Apoyos económicos**

Las subvenciones salariales son una de las formas de apoyo económico más frecuente que se ofrecen a los empleadores para fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad.

También lo son, las subvenciones para cubrir los costos de formación; bonificaciones para contratar a asistentes personales para aquellos trabajadores con discapacidad que los necesitan; bonificaciones por haber realizado adaptaciones del lugar de trabajo o se haya adquirido equipo especial; entre otros.

Con ello, se trata de alentar a los empleadores para que les otorguen oportunidad a las personas con discapacidad donde demuestren que pueden contribuir en el desarrollo económico de la empresa y del país.

### **Apoyos técnicos y personales**

Este es el caso de apoyo no financiero que implica apoyo o asistencia para el mejor desarrollo de la persona con discapacidad, como, por ejemplo, tutorías en el lugar de trabajo para facilitar la transición al empleo; asistentes personales (que les ayuden, de ser necesario, en la higiene personal o el transporte, por ejemplo); intérpretes de lenguaje de signos durante las entrevistas o en el lugar de trabajo; dispositivos y aparatos técnicos, entre otros.

## **Sistemas de cuota**

Este sistema consiste en la exigencia a los empleadores que contraten un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad; según la OIT (2007: pp.35-40) se divide en tres grupos básicos:

i) Cuota obligatoria respaldada por la imposición de sanciones (sistema de cuotas acompañado de tasas).

Este sistema consiste en que se establece una cuota obligatoria y los empleadores a quienes les sea aplicable deben de cumplir con dicha obligación o pagar una multa o tasa.

El dinero recaudado del sistema de cuotas generalmente es destinado a medidas de apoyo para el empleo y fomento del empleo de personas con discapacidad.

Cabe señalar que el sistema de cuotas acompañado de tasas es el que provee resultados más evidentes y eficaces en cuanto a la contratación de personas con discapacidad.

ii) Cuota obligatoria que no se acompaña de sanciones efectivas y/o un mecanismo de exigibilidad.

Este sistema consiste en que los empleadores están obligados por ley, a contratar cierto porcentaje de personas con discapacidad, pero, sin embargo, no existe una sanción efectiva que respalde dicha obligación; ya sea porque la legislación que reguló la cuota aún no prevé la sanción o porque las autoridades decidieron no sancionar en caso que no se cumpla con la cuota.

Al depender de la voluntad de los empleadores, el sistema de cuota no permite incrementar considerablemente las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.

### **iii) Cuota no vinculante basada en una recomendación.**

Al no estar los empleadores obligados por ley a contratar un determinado porcentaje de personas con discapacidad, pues solo es una recomendación a que lo hagan, no previendo sanciones por incumplimiento, este sistema de cuota tampoco genera gran repercusión en la contratación de personas con discapacidad,

Acerca de las cuotas de empleo, analizaremos oportunamente porqué el Estado Peruano la ha adoptado como una medida eficaz para la contratación de personas con discapacidad.

### **Legislación antidiscriminatoria**

Implica la promulgación de legislación antidiscriminatoria, que incluya medidas específicas para promover el empleo de las personas con discapacidad, prohibiéndose toda clase de discriminación en su contratación, o en sus salarios. Sostiene que este grupo poblacional es apto de competir por empleos por sus propios méritos, siempre y cuando el entorno no los discrimine por su discapacidad.

### **Medidas persuasorias**

Son medidas no obligatorias a fin de persuadir a los empleadores a contratar a personas con discapacidad, tales medidas comprenden, campañas de información y concientización en seminarios, artículos de revistas, programas en la radio y televisión, anuncios en internet; incentivos a través de premios a los empleadores por sus esfuerzos en la mejora de las oportunidades de empleo, etc.

### **Gestión de las discapacidades**

La gestión de discapacidades abarca una serie de actividades diseñadas para prevenir las discapacidades y/o minimizar su incidencia sobre los trabajadores y los empleadores; dichas actividades incluyen, programas de seguridad, programas de asistencia y de salud del empleado, programas de reinserción profesional. En caso

el trabajador adquiera alguna discapacidad durante el empleo abarca aspectos como la evaluación de sus capacidades y su readaptación.

### **Mecanismos de consulta**

Según la Convención N° 159 de la OIT, este mecanismo consiste en que se consulten a las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y especialmente a las personas con discapacidad acerca de la implementación de políticas de empleo y readaptación profesional.

La contribución de las personas con discapacidad es trascendental, ya que, quiénes mejor que ellos para describir las reales barreras que enfrentan en su vida diaria.

### **Información, supervisión y evaluación**

Los datos estadísticos de la situación de empleo de las personas con discapacidad adquieren gran valor para la formulación y aplicación de políticas eficaces. Una vez reguladas las políticas de empleo, se deben de supervisar para verificar su cumplimiento, posterior a ello, se evaluará qué dificultades enfrenta la aplicación de esa política y en qué medida se podría mejorar.

#### **1.1.1.2.2.7 Ajustes Razonables**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en su Artículo 2, define así a las adaptaciones, acondicionamiento y modificaciones necesarias que no impongan un perjuicio desproporcionado, con la finalidad de garantizar a las personas con discapacidad, el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos y libertades fundamentales.

La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, señala en el Artículo 48, inciso 2) la aplicación de estos Ajustes Razonables desde el

procedimiento de selección y evaluación, garantizando así su participación en igualdad de condiciones que el resto de postulantes en las convocatorias a concurso de plazas de las entidades públicas.

La Constitución Política del Perú, en el artículo 2 numeral 14 y artículo 62 regula la libertad contractual, de los cuales se entiende que las personas tienen el derecho de decidir cuándo, cómo y con quién contratar.

Según el Tribunal Constitucional, en el fundamento jurídico 3 del Expediente 02670-2002-AA de fecha 30 de enero de 2004, "(...) el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; límites explícitos a la contratación son la licitud como objeto de todo contrato y el respeto de las normas de orden público, y límites implícitos que serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos (...)".

A decir también del Tribunal Constitucional, en el fundamento jurídico 2 del Expediente 2185-2002-AA de fecha 4 de agosto de 2004, la autonomía de la voluntad tiene un doble sentido, i) la libertad de contratar – consagrada en los artículos 2.º, inciso 14), y 62.º de la Constitución Política del Perú– llamada también libertad de conclusión, que es la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se contrata; y ii) la libertad contractual, también conocida como libertad de configuración interna, que es la de determinar el contenido del contrato. En el caso específico de la cuota de empleo en el sector privado, el sector empresarial consideraba que se estaría afectando la libertad de contratar ya que se impone a las empresas del sector privado contratar a personas con discapacidad en un determinado porcentaje.

De lo antes señalado, se aprecia un presunto conflicto de derechos fundamentales, los cuales comprenden, de un lado, la libertad de contratar y, del otro, el derecho al trabajo en su dimensión de acceso al empleo, por lo que resulta pertinente realizar el Test de Proporcionalidad para determinar si la cuota de empleo lesiona el derecho de libertad de contratación (sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 045-2004-PI/TC, fundamento 27).

### **1.1.1.3 Definición Términos Básicas**

**Accesibilidad.** Asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, los medios de transporte, la información y las comunicaciones incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y la comunicación y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales, a fin de que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

**Acceso a la Justicia.** Deber del Estado de facilitar vías y recursos para proteger los derechos de los ciudadanos.

**Barreras o restricciones sociales.** Son todas aquellas que obstaculizan su interacción e incorporación –en igualdad de oportunidades- en los espacios sociales de participación y toma de decisiones; los cuales pueden ir desde las organizaciones vecinales hasta el campo gubernamental.

**Barreras o restricciones físico-urbanas y arquitectónicas.** Impiden u obstaculizan el libre desenvolvimiento y/o circulación de las personas con discapacidad en condiciones dignas y seguras dentro y fuera de las edificaciones e infraestructura de las ciudades limitando y/o evitando su acceso a bienes y servicios.

**Barreras o restricciones económicas.** Excluyen a las personas con discapacidad de las oportunidades de acceso al empleo y, por ende, del progreso económico impidiendo el ejercicio y desarrollo de sus capacidades y habilidades, así como

restan riqueza productiva a su seno familiar al sumergirse en un estado de permanente dependencia.

**Barreras o restricciones culturales.** Dificultan o impiden su acceso a la información, al conocimiento y a los acontecimientos sociales y culturales impidiéndoles no solo ser receptores y generadores de sus manifestaciones sino también las priva de conocer, ejercer y defender sus derechos debido a la falta o insuficiencia de los “lenguajes alternativos”.

**Dignidad.** Valor intrínseco de la naturaleza humana. Principio-derecho fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, que garantizan un conjunto de condiciones materiales concretas de existencia.

**Discapacidad.** Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

Según varias organizaciones se entiende “una persona con discapacidad es aquella que tiene alguna limitación física o mental para realizar actividades en su casa, en la escuela o trabajo, como caminar, vestirse, bañarse, leer, escribir, o escuchar. Además, clasifica a la discapacidad en cinco tipos de acuerdo a la deficiencia correspondiente: motriz, sensorial y mental, múltiples y asociadas a síndromes u enfermedades”.

**Discriminación.** El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

**Igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad.** Principio que garantiza que los niños, niñas, hombres y mujeres con discapacidad, en su calidad

de ciudadanos tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás, a fin de lograr su participación plena y efectiva.

**Inclusión Social.** Situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se presentan en su medio.

**Jurisprudencia.** Se entiende por jurisprudencia a la doctrina establecida por los órganos judiciales del Estado (por lo general, el Tribunal Supremo o Tribunales Superiores de Justicia) que se repite en más de una resolución. Vinculatoriedad / concreción de conceptos (CADH) a partir de casos particulares / Transparencia-Predictibilidad.

**Derechos Humanos.** Contrapoder/ resistencia / “no alineados”.

**Defensa.** Garantía / Derecho. Equilibrio frente al poder punitivo.

**Dignidad.** Valor intrínseco de la naturaleza humana. Principio-derecho fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, que garantizan un conjunto de condiciones materiales concretas de existencia.

**Igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad.** Principio que garantiza que los niños, niñas, hombres y mujeres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás, a fin de lograr su participación plena y efectiva.

**Inclusión Social.** Situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se presentan en su medio.

**Interpretación en el lenguaje de señas.** Sistema que emplea una persona oyente intérprete de lenguaje de señas, quien se encentra en una zona aparte, que es enfocada en un recuadro a uno de los lados de la pantalla, que traduce con las manos la información que recibe del programa que se está emitiendo.

**Razonabilidad.** Principio basado en la proporcionalidad entre el ejercicio de las facultades atribuidas en el marco de la ley y la finalidad a tutelar.

## **SINAPIDES – Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.**

Sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de Discapacidad, en los diferentes niveles de gobierno articulando intersectorialmente.

### **1.2 Formulación del Problema de Investigación**

Este estudio de investigación surge ante la interrogante de conocer cuál o cuáles son las razones por las cuales el Estado Peruano no cumple con el rol de defensa de los derechos de igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad principalmente en la Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate.

Así también por la necesidad de profundizar en esta problemática laboral de este importante sector de la población, buscando los factores que dificultan su acceso a un empleo o puesto de trabajo y la repercusión que ello tiene al proceso de su integración laboral en la ciudad de Lima. Consideramos que las personas que tienen alguna discapacidad con perfil laboral, forman parte del grupo vulnerable y al mismo tiempo, son sujetos de derecho, asistiéndoles, según la normatividad vigente, todos los derechos en igualdad de condiciones.

Por otro lado, existen factores asociados, por ejemplo, el nivel de educación o de formación académica y la limitación de la cuota de empleo tipificada en la Ley General de Personas con Discapacidad, que se constituyen en elementos claves para entender la precariedad laboral de las personas discapacitadas,

Asimismo, encontramos la falta de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad por parte del Estado Peruano, por la inobservancia de los Tratados Internacionales y Legislación Nacional establecidos dentro del país y por ende en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate.

En base a lo anteriormente establecido, se revelan los siguientes problemas de investigación.

### **1.2.1 Problema General**

La pregunta general ante esta problemática es la siguiente:

¿Cuál es la razón que genera el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano, respecto al derecho de la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, ¿período 2016-2017?

### **1.2.2 Problema Específico**

- ¿Cuál es la razón fundamental de la inobservancia de los Tratados Internacionales y Legislación Interna, que afecta la promoción de acceso al empleo de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017?
- ¿Cómo se manifiesta el incumplimiento del rol tuitivo por parte del Estado Peruano respecto a la igualdad de oportunidades laborales, en la calidad de vida de las personas con discapacidad, en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, ¿período 2016-2017?

### **1.3 Justificación**

Consideramos que los resultados de esta investigación permitirán ampliar el conocimiento de un problema existente en nuestro país, ya investigado por distinguidos profesionales que han plasmado alternativas muy concretas en aras de proponer aportes a fin de que el Estado Peruano a través de sus instituciones públicas cumplan con la normativa legal vigente y reconsideren la posibilidad de

buscar propuestas de políticas nacionales, regionales y locales que coadyuven a dar cumplimiento de su rol de defensa a favor de las personas con discapacidad.

La justificación de nuestro trabajo se alcanza al momento de profundizar y reconocer que el rol tuitivo del estado peruano frente al derecho de igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, adolece de grandes debilidades reflejadas en la inobservancia del mandato jurídico interno como de los tratados internacionales.

Por ende, este incumplimiento del rol tuitivo del estado peruano da lugar a la triste realidad sobre la calidad de vida de este colectivo que sufre las consecuencias de la discriminación reflejada al momento de buscar una igualdad de oportunidades laborales.

Nuestro objetivo es el de contribuir con la búsqueda de iniciativas motivadoras que permitan dignificar a este importante sector de la población peruana, al mismo tiempo, motivar a las empresas privadas e instituciones públicas a forjar caminos para el desarrollo de la formación laboral de las personas con discapacidad, dando así cabal cumplimiento a su misión, de tal forma que los convierta en referente obligado para la sociedad en su conjunto.

Consideramos que esta investigación será útil para sensibilizar acerca de las oportunidades que tendrán las personas, objeto de este estudio, en la integración laboral a nivel de instituciones públicas y privadas favoreciendo su inserción a la sociedad como grupo productivo, asimismo será un aporte para divulgar el principio de la universalidad direccionada básicamente a ofrecer una garantía de que los beneficios que ofrece una política de gobierno tengan un alcance y acceso a toda la población que las requiera.

## **1.4 Relevancia**

De acuerdo a lo expuesto en la Justificación que antecede, este trabajo de investigación adquiere particular relevancia, pues toca un problema que afecta a un considerable sector de la población altamente vulnerable por su condición de discapacidad.

Analiza la problemática que se presenta en la actualidad con respecto a la promoción de acceso al empleo para personas con discapacidad y la responsabilidad del Estado Peruano para asumir el rol tuitivo que le compete, particularmente en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate.

La Carta Magna de nuestra nación reconoce en su primer Artículo que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”; por lo tanto, nuestra investigación tiene como fin invocar a las autoridades de gobierno que detentan cargos públicos directivos a superar definitivamente toda indiferencia y traba burocrática que posterga la búsqueda de la solución a este problema social en detrimento de una enorme población discapacitada.

## **1.5. Contribución**

Nuestra investigación busca llamar la atención del Estado Peruano en su rol tuitivo frente al derecho de igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad focalizado en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate; período 2016-2017, proponiendo por un lado, la participación activa del colectivo de personas con discapacidad que formulen sus inquietudes y problemas para que puedan ser tomados en cuenta al momento de hacer una revisión del ordenamiento jurídico existente, y por el otro, planteando una política de difusión a nivel nacional, regional y local, divulgando la existencia de normas que amparan los derechos de las personas con discapacidad, al igual que programas de educación orientados a su capacitación técnica y profesional.

Esta investigación será de valiosa utilidad para las personas con discapacidad con perfil laboral de todas las instituciones públicas y privadas del país y de forma especial de la población discapacitada de Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate, pues cumplirá también con otro de sus objetivos, cual es el de contribuir a la promoción del Plan Integral de Participación a través del ejercicio al derecho a la Consulta que durante muchas décadas excluyeron a las personas con discapacidad. Derecho que permite a este

colectivo demostrar que pueden participar adecuadamente en las políticas públicas del país.

Para lograr este objetivo se requiere del compromiso pleno del Estado Peruano en el ejercicio activo de su rol tuitivo para que el derecho a la consulta a través de organizaciones de personas con discapacidad, se encuentre plasmado en el ordenamiento jurídico sin marginación de ningún ciudadano por tener alguna discapacidad, permitiendo con ello que este sector de la población demuestre que puede participar adecuadamente en las políticas públicas del país.

## **1.6 Objetivos de la Investigación**

Los objetivos son aquellos fines que tenemos pensado alcanzar a través de la investigación que venimos realizando.

### **1.6.1 Objetivo General**

Identificar la razón que genera el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano, respecto al derecho de la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.

Somos conocedores de la falencia existente a nivel del estado peruano con respecto a su rol de defensa que la Constitución le confiere en toda su magnitud como estado social de derecho en lo que atañe al derecho de igualdad de oportunidades para toda la población sin discriminación alguna y en lo que concierne a nuestro trabajo de investigación, a la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

Ello nos lleva a la búsqueda de identificar la razón que genera este incumplimiento, por lo que a priori la investigación describe y analiza cuál es esta razón. Para tal

efecto buscamos mostrar los casos conocidos que han generado controversia, investigando y haciendo una recopilación de la documentación y jurisprudencia disponible hasta el momento.

### **1.6.2 Objetivo Específicos**

Establecer la razón fundamental de la inobservancia de los Tratados Internacionales y Legislación Interna que afecta la promoción de acceso al empleo de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.

Determinar cómo se manifiesta el incumplimiento del rol tuitivo por parte del Estado Peruano respecto a la igualdad de oportunidades laborales, en la calidad de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate.

Estos objetivos específicos tratan de orientar nuestro trabajo hacia la búsqueda de la investigación histórica y comparada de la normatividad, que cree las bases y puntos de vista acordes para la construcción de una definición sensata de lo que en la actualidad es la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el régimen laboral.

Al mismo tiempo la investigación busca establecer y determinar los antecedentes tanto doctrinarios como jurisprudenciales que correspondan, para sustentar el hecho de cómo la inobservancia de los tratados internacionales y legislación interna afecta a la promoción de acceso al empleo de las personas discapacitadas.

Asimismo, cómo se manifiesta en la calidad de vida de este colectivo la falta de cumplimiento del rol tuitivo del estado peruano con relación al derecho de igualdad de oportunidades y, en consecuencia, la discriminación de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate, período 2016-2017.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **2.1 Supuesto**

##### **2.1.1 Supuesto Principal**

La inobservancia de los Tratados Internacionales y de Legislación Interna es la razón que genera el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano con respecto a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.

##### **2.1.2 Supuesto Secundario**

La falta de capacidad y voluntad política del Estado Peruano es la razón fundamental de la inobservancia de los Tratados Internacionales y de Legislación Interna, que afecta la promoción de acceso al empleo de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.

El incumplimiento del rol tuitivo por parte del Estado Peruano respecto a la igualdad de oportunidades laborales se manifiesta en la escasa o nula calidad de vida de las personas con discapacidad, producto de la pobreza y pobreza extrema, respectivamente, en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.

#### **2.2. Categorías**

##### **2.2.1 Categoría Principal**

- constitución Política del Peru, Caitulo I, Art. 1- Capitulo II, Arts 7, 22,23,28.

- Ley N° 29381 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Art. 8, Numeral 8.1, literal a)

### **2.2.2. Categorías Secundaria**

- Elementos Jurídicos, normativos y doctrinarios sobre Derecho de Igualdad de Oportunidades de Personas con Discapacidad.

- Discriminación Positiva Laboral

### **2.3 Tipos de Estudio.**

Nuestra investigación tiene un enfoque social cualitativo; al respecto se señala que, en la investigación cualitativa, “Básicamente, existen tres componentes principales en la investigación cualitativa.

Primero, están los datos, que pueden provenir de fuentes diferentes, tales como entrevistas, observaciones, documentos, registros y películas.

Segundo, están los procedimientos, que los investigadores pueden usar para interpretar y organizar los datos (...)

Los informes escritos y verbales conforman el tercer componente y pueden presentarse como artículos en revistas científicas, en charlas (por ejemplo, en congresos), o como libros” (Strauss y Corbin, 2002, p.13).

En ese sentido, tanto la recolección de datos como la presentación de los resultados de esta investigación se traducirán en descripciones, análisis y crítica a las figuras jurídicas, así como la construcción y el fortalecimiento de las diferentes teorías relacionadas al problema de investigación.

Por otro lado, la investigación será en un primer momento de nivel exploratorio, toda vez que en el Perú, existe la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con

Discapacidad, que contiene el marco legal para la promoción, protección y realización en condiciones de igualdad de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva a la vida política, social económica cultural y tecnológica; sin embargo, hasta la presente investigación no ha habido cambios significativos a nivel administrativo ni de infraestructura, tanto en dependencias del Estado como en general en toda la sociedad peruana respecto a los derechos de los discapacitados.

## **2.4. Diseño de Investigación**

Tal como lo señalan Cachay G., Ibáñez F., y Velarde C. (2018 p. 47), según Cerda Gutiérrez (1941 p. 48):

“Un diseño de investigación de tipo cualitativo se caracteriza por lo siguiente:

- i. La interpretación que se da a las cosas y fenómenos no puede ser expresada plenamente por la estadística o las matemáticas.
- ii. Utiliza preferentemente la inferencia inductiva.
- iii. Utiliza los criterios de credibilidad y confirmación como forma de hacer creíbles y confiables los resultados de un estudio.
- iv. Utiliza múltiples fuentes y métodos que convergen en torno a un punto central mediante la triangulación de resultados”

Por su lado, Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar (2014) plantean diversos diseños básicos para la investigación Cualitativa, tales como el de la Teoría Fundamentada, la Narrativa, la Investigación-Acción, la Etnográfica y la Fenomenológica, aunque señalan que diversos autores, como el antedicho Dr. Briones, que plantean otras, señala que, de manera acertada, diversos diseños pueden aplicarse a un mismo problema de investigación en todo o en parte.

Por lo expuesto, la estrategia metodológica que hemos seguido en el transcurso de nuestra investigación ha sido cualitativa, en cuanto hemos intentado comprender todo el proceso y los diferentes aspectos de búsqueda a través del análisis de la percepción de los actores involucrados, especialistas y expertos, personas con discapacidad que participaron en el tema de estudio.

En esa misma línea, respecto al diseño propiamente dicho de la presente investigación, es:

- No experimental, el investigador observa fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para su análisis.
- Nivel Descriptivo (Briones A. 1990) toda vez que se busca en la observación y análisis de los componentes jurídicos que han generado el hecho estudiado en un momento del tiempo, para finalmente plantear una propuesta normativa.
- Teoría Fundamentada, según señala Hernández Sampieri, mediante esta teoría las proposiciones teóricas surgen de los datos obtenidos en la investigación, más que de los estudios previos, en este caso en todo lo relacionado al Derecho a la Igualdad de Oportunidades de las personas con Discapacidad frente al Rol Tuitivo del Estado Peruano.
- Investigación-acción, pues pretendemos aportar información que guíe a la toma de decisiones a futuros interesados que pudieran integrar representando a este importante grupo humano en comisiones de trabajo para modificaciones legales.
- A la vez consideramos elementos tomados del diseño narrativo, Ya que consideramos las opiniones de las personas con discapacidad entrevistadas para corroborar nuestros supuestos, lo que a la vez nos obliga a utilizar del diseño de investigación etnográfica.

Desde la elección misma del tema de la investigación se define ya una ruta particular en el diseño etnográfico por su acento sobre la dimensión cultural de la realidad social que somete a análisis.

En esta perspectiva, el encuadre metodológico parte de asumir la necesidad de una profundización en la realidad objeto de estudio, contando para ello con dos herramientas básicas, la observación participante y las entrevistas.

## **2.5. Escenario de Estudio**

En el enfoque cualitativo no se discute necesariamente del universo de sujetos o elementos de materia de estudio, sino más bien del escenario o escenarios donde los sujetos investigados o cuestionados interactúan, esto con el fin de evaluar *In situ* aquellos supuestos que se han planteado.

En nuestro caso, los escenarios son aquellos definidos dentro del ámbito de las instituciones públicas y privadas, y desde luego, que tienen competencia con el colectivo inmerso en la problemática sobre los Derechos a la Igualdad de Oportunidades Laborales de las Personas con Discapacidad frente al Rol Tuitivo del Estado Peruano. Así mismo, con la inserción de las personas discapacitadas con perfil laboral de Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate, período 2016-2017.

## **2.6. Caracterización de Sujetos**

Siendo nuestra investigación cualitativa, hemos seleccionado un número suficiente de integrantes del universo, cuyo amplio conocimiento y experiencia en la temática nos ha permitido obtener información importante sobre los aspectos a analizar.

Por el enfoque cualitativo que estamos utilizando en nuestra investigación, compete definir sucintamente la caracterización de sujetos, que son aquellas personas que

intervienen en el desarrollo de la investigación, colaborando de alguna manera a su elaboración, y los principales a considerarse en esta parte son los sujetos informantes, es decir, los entrevistados, expertos que proporcionarán información a través de opiniones especializadas.

- a) Los funcionarios del Ministerio de la Mujer y de Poblaciones Vulnerables. Resulta importante entrevistar a los funcionarios del Ministerio de la Mujer y de Poblaciones Vulnerables a fin de recabar de ellos, el conocimiento y experiencia que tienen respecto a la reinserción y la legislación en la materia.
- b) Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es importante entrevistar a los funcionarios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) a fin de recabar de ellos el conocimiento y experiencia en materia laboral.
- c) Los abogados y sociólogos. Ellos con su experiencia darán alcances para tener una investigación clara de lo que está ocurriendo respecto al derecho laboral y el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- d) Gerentes de relaciones humanas de diversas instituciones privadas.

Así también la participación de un grupo de 48 personas con discapacidad, las que han respondido a nuestra investigación con sus respuestas genuinas.

El siguiente cuadro precisará el perfil académico de los sujetos:

<b>CUADRO DE PERFIL ACADEMICO</b>		
<b>PUESTO QUE DESEMPEÑA</b>	<b>AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA MATERIA</b>	<b>NIVEL EDUCATIVO</b>
Para el desarrollo de la entrevista se tendrá en	Para el desarrollo de la entrevista, se tuvo en consideración los	Para el desarrollo de la entrevista, se considerará el nivel

consideración el cargo que desempeña en el <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poder judicial</li> <li>• Ministerio publico</li> <li>• Universidades</li> <li>• CONADIS</li> </ul>	años de experiencia en la materia de derecho laboral y constitucional.	educativo con que cuenten, pudiendo ser Magister o Doctor en Derecho.
--	---	--

## 2.7. Trayectoria Metodológica

Desarrollamos en nuestro trabajo de investigación un tipo de metodología básica ya que tiene como propósito el recoger información de la realidad y proponer, en este caso, el derecho a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad frente al rol tuitivo del Estado Peruano.

Para ello haremos uso de la interpretación y la argumentación, sumado al análisis de los antecedentes históricos, doctrinarios y jurisprudenciales de la normativa estudiada para lograr explicar y mejorar el enunciado jurídico materia de la investigación con el fin de proponer una redacción mejorada de ser posible y lograr un control más preciso del fenómeno jurídico que se encuentra normado.

Este tipo de investigación representativa del Derecho viene siendo utilizada en la elaboración de diferentes trabajos de investigación de carácter jurídico, lo que refuerza la naturaleza eminentemente analítico-doctrinaria que posee esta ciencia social. Como ejemplo podemos ver en las presentadas por los abogados Quispe Farfán (2002); Jiménez Flores (2006) entre otros.

Para este trabajo de investigación realizamos un trabajo teórico-doctrinario e igualmente propositivo, es decir, luego de revisar la normativa relacionada a nuestra investigación procederemos a proponer recomendaciones relacionadas a la inobservancia de los Tratados Internacionales y de Legislación Interna por parte

del Estado Peruano que afecta la promoción de acceso al empleo de las personas con discapacidad de Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate, período 2016-2017.

Así mismo, para el desarrollo de esta tesis se usa el método inductivo, es decir elabora conclusiones generales de las observaciones particulares, es decir parte de lo particular a lo general. Se pretende a través de la técnica del registro y análisis de la legislación nacional en materia Constitucional, Plan de Igualdad de Oportunidades, Ley General de Persona con Discapacidad, Convenios Internacionales, así como del resultado de las entrevistas, formular las conclusiones y recomendaciones que permitan proponer una implementación más completa en la aplicación normativa sobre la materia.

Para alcanzar este objetivo, se han consultado los fondos bibliográficos y hemerográficos de las Universidades del Perú y del extranjero, páginas y bibliotecas jurídicas desde el acceso a internet, además se consultó jurisprudencia relacionada a la materia.

Se procedió a sistematizar toda la información obtenida en el Marco Teórico, con el fin de tener el marco normativo doctrinario, jurídico y de las leyes vigentes sobre la materia, correctamente ordenado.

En seguida, se procedió al análisis en cada parte del marco teórico, realizando una lectura de la documentación obtenida, evaluando su pertinencia, se procedió a comparar dicha información con otros supuestos, todo lo anterior a la luz de la lógica y el razonamiento jurídico como herramientas adecuadas para ese tipo de investigación.

En concreto, se buscó toda la información referida al Derecho de Igualdad de Oportunidades Laborales de las Personas con Discapacidad Frente al Rol

Tuitivo del Estado Peruano. Haciendo énfasis en lo que se entiende por ello y qué actos la comprenden. Luego, hemos procedido mediante el análisis de dicha información, a argumentar y redactar las recomendaciones que permitan dar claridad y precisión a este trabajo de investigación.

## **2.8. Población**

En la presente investigación, la población estuvo conformada por especialistas, sociólogos, funcionarios miembros del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y gerentes de recursos humanos de 12 instituciones públicas y 8 empresas privadas inmersos, en algunos casos, a dar cumplimiento o no al proceso de integración de personas con discapacidad en el campo laboral, y 48 personas que padecen discapacidad con perfil laboral de Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.

Se obtuvo una población con base de criterios de inclusión y de exclusión:

- Criterio de inclusión. - Toda persona que padece algún tipo de discapacidad que cuenta con perfil laboral.
- Criterio de exclusión. - Persona que tiene algún tipo de discapacidad que no cuenta con perfil laboral (sin estudios y personas menores de 18 años de edad).

## **2.9. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

El método utilizado en la presente investigación fue la entrevista, ya que se ha realizado un minucioso trabajo de campo.

Los instrumentos utilizados para la recolección de la información en el desarrollo de esta investigación fueron cuestionarios de preguntas estructuradas, por ser lo más adecuado en cuanto a la recaudación de la información necesaria,

entendiéndose que según Sandoval Casilimas (Investigación Cualitativa) (p.144) “La entrevista individual estructurada; es la más convencional de las alternativas de entrevista y se caracteriza por la preparación anticipada de un cuestionario guía que se sigue, en la mayoría de las ocasiones de una forma estricta aún en su orden de formulación”.

En consecuencia, el cuestionario buscó proteger la estructura objetiva de la entrevista en una forma tal que el entrevistador pudo cumplir de manera inmediata y sin perder el hilo de la conversación, con el objetivo de la investigación.

Estas entrevistas se efectuaron presentando solicitudes dirigidas a los Especialistas (abogados) en poblaciones vulnerables de las instituciones públicas, gerentes de recursos humanos, directores y jefes de personal de empresas privadas y a personas que padecen algún tipo de discapacidad con perfil laboral que tienen empleo y algunas personas con discapacidad que no lo tienen, de la Zona Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017, facilitando un mayor nivel de profundidad y de interacción con cada entrevistado y recolectándose mayor información para la investigación.

Reiteramos, para el desarrollo de nuestra investigación utilizamos como instrumento de recolección de datos de campo, la entrevista, con preguntas que detallamos a continuación:

- 1.- ¿Considera que, en la actualidad, el Estado Peruano cumple totalmente con aplicar los Tratados Internacionales y Legislación Interna vigentes, ¿respecto a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad?
- 2.- En su opinión, ¿Considera que el Estado Peruano en el ejercicio de su rol de defensa de los derechos de las personas con discapacidad, cumple con promover el acceso laboral en igualdad de oportunidades a este importante sector de la población peruana?
- 3.- ¿Considera que es suficiente el presupuesto que asigna el Estado Peruano para solucionar la problemática relacionada a los programas de formación

laboral, actualización y capacitación dirigida a las personas con discapacidad?

- 4.- De conformidad con el Artículo 49 de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, el Sector Público y Privado asigna un porcentaje de plazas disponibles para personas con discapacidad, pero éstas no son cubiertas anualmente. ¿Qué alternativas de solución podría aplicarse en este caso?
- 5.- ¿Siendo que el trabajo trae consigo dignidad y sustento a la persona humana? ¿Qué efectos socio-económicos puede generar la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral?
- 6.- ¿Considera que existe en la práctica, igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad?

Todas las preguntas fueron dirigidas al grupo de profesionales expertos, quienes emitieron su opinión de forma clara y precisa.

## **2.10. Rigor Científico**

Durante el proceso de indagación, sondeo e investigación, nuestra seriedad y dedicación, así como el anhelo de cumplir con el propósito de realizar un trabajo de calidad, hemos tratado de cumplir responsablemente con el rigor de la metodología de la investigación con el enfoque cualitativo, siguiendo criterios encaminados a establecer un paralelo de confiabilidad, validez y objetividad.

En lo concerniente a la revisión documental, ha sido de vital importancia para nuestro trabajo investigativo, contar con una buena cantidad de fuentes referenciales, que a nuestro entender han sido suficientes y de alta calidad, contribuyendo positivamente en la construcción de su validez

Finalmente, hemos seguido de forma estricta, todas las indicaciones de nuestro asesor de tesis, lo que nos ha permitido ostentar un margen de confiabilidad al momento de realizar las respectivas entrevistas

## 2.11. Aspectos Éticos

Gran parte del éxito alcanzado al momento de ejecutar las entrevistas ha sido el mantener un gran respeto a las opiniones vertidas por los participantes, inclusive aun cuando en determinadas ocasiones fueron permitidos los cambios de opinión en sus respuestas.

Otro aspecto relacionado con la ética fue el de admitir por nuestra parte, guardar las reservas respecto a la identidad de los entrevistados, así como también en lo concerniente al manejo de la información vertida.

En la mayoría de los casos, prefirieron abstenerse de emitir opiniones a nivel de las responsabilidades inherentes a sus cargos, quedando claro que las mismas las hacían a título personal, más no institucional.

Esto se explica grandemente, pues observamos la existencia de muchísima restricción a nivel de las entidades estatales de conceder citas con los funcionarios responsables para atender este tipo de entrevistas relacionadas a temas de investigación científica. Se argumenta una serie de justificaciones (multiplicidad de obligaciones del cargo que ostentan, por lo que, de conceder citas, éstas se establecen en plazos extremadamente prolongados, en otras situaciones, la secretaria arguye que debe existir autorización del despacho ministerial del sector, entre otros).

Con respecto a la participación de personas con discapacidad de Lima-Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate, éstas fueron contactadas, inicialmente, a través de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED del Distrito de San Juan de Lurigancho y entrevistadas personalmente, en algunos casos en su centro de trabajo (muchos en lugares ambulatorios) y otros en sus domicilios. Tuvimos la oportunidad de entrevistar a un número considerable con discapacidad física, a consecuencia de la poliomielitis, o pérdida de miembros por accidente de trabajo, enfermedad crónica, etc.; otro número menor con discapacidad sensorial (visual, auditiva).

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS

1.- ¿Considera que, en la actualidad, el Estado Peruano cumple totalmente con aplicar los Tratados Internacionales y Legislación Interna vigentes, ¿respecto a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad?

La respuesta para esta pregunta fue rotunda, la totalidad de entrevistados, respondieron:                      NO                      68 personas

2.- En su opinión, ¿Considera que el Estado Peruano en el ejercicio de su rol de defensa de los derechos de las personas con discapacidad, cumple con promover el acceso laboral en igualdad de oportunidades a este importante sector de la población peruana?

Respondieron	NO	41 personas
Respondieron	SI	21 personas
Respondieron	No opinan	06 personas

3.- ¿Considera que es suficiente el presupuesto que asigna el Estado Peruano para solucionar la problemática relacionada a los programas de formación laboral, actualización y capacitación dirigida a las personas con discapacidad?

Respondieron                      NO                      68 personas

4.- De conformidad con el Artículo 49 de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, el Sector Público y Privado asigna un porcentaje de plazas disponibles para personas con discapacidad, pero éstas no son cubiertas anualmente. ¿Qué alternativas de solución podría aplicarse en este caso?

Los expertos y discapacitados manifestaron:

Realizar Capacitaciones técnicas	36 personas
Difusión a través de los medios de comunicación	32 personas

5.- Siendo que el trabajo trae consigo dignidad y sustento a la persona humana. ¿Qué efectos socio-económicos puede generar la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral?

Pobreza	57 personas
Pobreza extrema (mendicidad)	11 personas

6.- ¿Considera que existe en la práctica, igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad?

Rotundo NO	68 personas
------------	-------------

## CAPÍTULO IV

### DISCUSIÓN

1.- ¿Considera que, en la actualidad, el Estado Peruano cumple totalmente con aplicar los Tratados Internacionales y Legislación Interna vigentes, ¿respecto a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad?

La respuesta para esta pregunta fue rotunda, la totalidad de entrevistados, respondieron:

NO	68 personas
----	-------------

Exceptuando a los profesionales expertos, hubo que hacer una breve explicación a los entrevistados, más que nada por desconocimiento de las leyes y tratados vigentes. Al cabo de ello emitieron espontáneamente sus respuestas.

Lo cual corrobora nuestro supuesto general: La inobservancia de los Tratados Internacionales y de Legislación Interna es la razón que genera el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano con respecto al derecho a la igualdad de oportunidades labores de las personas con discapacidad en Lima-Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate.

2.- En su opinión, ¿Considera que el Estado Peruano en el ejercicio de su rol de defensa de los derechos de las personas con discapacidad, cumple con promover el acceso laboral en igualdad de oportunidades a este importante sector de la población peruana?

Respondieron	NO	41 personas
Respondieron	SI	21 personas
Respondieron	No opinan	06 personas

Respetando la opinión de los expertos, pudimos observar y por razón de sus funciones, se abstuvieron de respuesta. Sin embargo, podemos observar que el mayor número de entrevistados coincidieron en negar el cumplimiento por parte del Estado Peruano, en lo relacionado a la promoción y acceso al empleo.

Ratificaron con esta pregunta las consecuencias negativas en cuanto a la promoción de acceso al empleo de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urbanización Zárate.

3.- ¿Considera que es suficiente el presupuesto que asigna el Estado Peruano para solucionar la problemática relacionada a los programas de formación laboral, actualización y capacitación dirigida a las personas con discapacidad?

Respondieron NO 68 personas

*Coincide con la opinión de los investigadores.*

4.- De conformidad con el Artículo 49 de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, el Sector Público y Privado asigna un porcentaje de plazas disponibles para personas con discapacidad, pero éstas no son cubiertas anualmente. ¿Qué alternativas de solución podría aplicarse en este caso?

Los expertos y discapacitados manifestaron:

Realizar Capacitaciones técnicas 36 personas

Difusión a través de los medios de comunicación 32 personas

A tomar en cuenta por los investigadores para las recomendaciones pertinentes.

5.- Siendo que el trabajo trae consigo dignidad y sustento a la persona humana. ¿Qué efectos socio-económicos puede generar la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral?

Pobreza 57 personas

Pobreza extrema (mendicidad) 11 personas

A tomar en cuenta por los investigadores para las recomendaciones pertinentes.

6.- ¿Considera que existe en la práctica, igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad?

Rotundo NO 68 personas

A tomar en cuenta por los investigadores para las recomendaciones pertinentes.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIÓN**

1. Existe desconocimiento y falta de interés de las políticas públicas por parte del aparato gubernamental conformado por los funcionarios y personal responsable del manejo de las diferentes áreas que conforman el sistema nacional de defensa de los derechos de las personas con discapacidad, lo que da lugar a la inobservancia de los Tratados Internacionales y Legislación Interna, respecto a la igualdad de oportunidades laborales.

2. El Estado Peruano dentro de su política de gobierno, tiene el aparato organizativo, a través del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, así como el basamento legal plasmado en la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, orientado a la defensa de los derechos de la persona con discapacidad; sin embargo, por la ausencia de recursos humanos y técnicos, no ejecuta plenamente su rol tuitivo a favor de este importante sector de la población peruana, trayendo como consecuencia la escasa o nula calidad de vida, producto de la pobreza y pobreza extrema, respectivamente.

3. Es muy escaso el acceso a la información y comunicación relacionadas al conocimiento de la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad y a los derechos a la igualdad de oportunidades laborales de las personas discapacitadas, por lo que la percepción de la mayoría de esta población, considera que las acciones adoptadas por el Estado Peruano a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades – PIOs (períodos 2003-2007 y 2009-2018) que se les menciona, al no conocerlos, no se sienten identificados con los mismos. Aquella minoría que ha tenido cierto acceso a esta información considera que dichos Planes, no logran satisfacer sus necesidades y expectativas.

## CAPÍTULO VI

### RECOMENDACIONES

1. Es de carácter perentorio un trabajo de sensibilización desde el Ejecutivo, en la persona del Señor Presidente de la República, hasta los funcionarios públicos que ostenten el encargo de elaborar las políticas públicas y programas de discapacidad, revalorizando la importancia de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, basada en la aplicación de los Tratados Internacionales y Legislación Interna garantizando con ello la promoción de acceso al empleo en igualdad de oportunidades de este importante sector de la población peruana.
2. Promover la realización efectiva de programas de formación y capacitación técnica de los especialistas responsables de los diferentes programas sociales respecto al desarrollo de capacidades de este colectivo, para su inserción laboral, a través del establecimiento de convenios con financiamiento de fuentes de cooperación tanto nacional como internacional, fortaleciendo el rol tuitivo del Estado Peruano y generando una mejor calidad de vida en las personas con discapacidad.
3. Como parte de la política del Estado, urge difundir a través de los gobiernos locales y regionales, el contenido de la Ley 29973 – Ley General de las Personas con Discapacidad y su Reglamento, así como el Plan de Igualdad de Oportunidades - PIO. Esta difusión debe estar dirigida a la sociedad en su conjunto y ser realizada utilizando los medios de comunicación pública (radio, TV, prensa escrita y redes sociales) para dar a conocer los derechos de la persona con discapacidad evitando que sea víctima de abuso y atropellos.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albor. J. Minusvalía e inserción social den la comunidad, Instituto para la Sociedad Madrid (1996).

Bound, J. & Waidmann, T. a (1992). Transferencias, discapacidad, percepción de salud y la unión de fuerza de trabajo de los hombres mayores. En: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2118393?uid=2&uid=4&sid=2110236138680>

Briones Guillermo. Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales. México D.F. Editorial Trillas. 1990. P. 291.

Centro Nacional de Planteamiento estratégico (2011). Plan bicentenario: Perú hacia el 2021. Lima: CEPLAN.

CEPAL (2012). Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE). Santiago de Chile (2011). Disponible en:

<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/43186/lcl3315>

Consejo Nacional para la integración de la persona con discapacidad (CONADIS) Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (2015-2021) (Documento de trabajo).

Congreso de la República (1999) Ley 27050, Ley General de la persona con discapacidad (1999).

Congreso de la República del Perú (2012) Ley N° 29973. Ley General de las Personas con Discapacidad y su reglamento.

Constitución Política del Perú. (1993) Perú

Del Águila, L.M. (2005). Manual de Derechos de las Personas con Discapacidad. Lima. Programa de Lucha contra la Pobreza en Lima Metropolitana (ORIOIKU). Alianza Unión Europea-MIMDES, 2008. Recuperado en:  
<http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/1/BVCI000165>

Del Águila, L.M. “Análisis y Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gerencia Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. (2011).

Diez Canseco, J. (2002). Ley General de la Persona con Discapacidad. De la OIT sobre la readaptación profesional y empleo. Lima.

González R., Rodolfo (2002) “Las personas con discapacidades y el acceso a los procesos electorales en América -- San José, C.R.”. Instituto Interamericano de Derechos Humanos / CAPEL, 2002. (Serie: Cuadernos de Capel, No. 47).  
<http://www.electionaccess.org/publications/briefings/cuaderno47>

Hernández Sampieri, Roberto, Metodología de la Investigación, 6ta Edición, Mc. Graw Hill, Education Editores, 2014. Mexico D.F.

INEI (2007) “Censos Nacionales: XI Censo de Población y VI de Vivienda”. Maldonado, S. (2007) Exclusión y Discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de descomposiciones paramétricas y no paramétricas. Centro de Estudios para el Desarrollo y la participación y el Consorcio de Investigación Económica y Social. Disponible en:  
<http://cies.org.pe/files/documents/EyS/75/03>

Maldonado, Stanislao (2006) Trabajo y discapacidad en el Perú: Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social. Comisión especial de estudio sobre discapacidad del Congreso de la República. Lima: Fondo Editorial del Congreso, 2006. p. 256.

Naciones Unidas (2006) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo.

Naciones Unidas (1948) Declaración Universal de Derechos Humanos.

Noguera Ramos, Iván. Guía para elaborar una tesis de Derecho. Lima. Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL. 2011, p. 50-54.

Organización Internacional del Trabajo. Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos. Convenio 111 (OIT).

Organización Mundial de la Salud, OMS (2010a). Declaración de la OMS SOBRE EL ESTUDIO Carga Mundial de Morbilidad. Disponible en:

<http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2012/globalburdendisease>

Organización Mundial de la Salud, OMS (2010b). Encuesta mundial de salud. Disponible en:

<http://www.msssi.gob.es/estadEstudios/estadisticas/docs/EMS2004>

Ramos Nuñez, Carlos. Cómo hacer una tesis de Derecho y no envejecer en el intento. Lima. Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL. 2011, p. 124.

Ruiz Olabuenaga, José Ignacio. Metodología de la investigación cualitativa. 3a edición, (2003) Universidad de Deusto Bilbao España

Salazar Ticerán. Antonio. La discapacidad en el Perú (2011) Grupo Fundades.

Tamayo y Tamayo, Mario. Diccionario de la Investigación Científica. México. Limusa Noriega Editores. 2002, p. 212.

Tovar Samamez, T. & Fernández Castillo, P. (2006). Consulta Nacional sobre personas con discapacidad. Lima. Comisión Especial de Estudio sobre Discapacidad del Congreso de la República Fondo Editorial del Congreso del Perú.

Tordik, T. (2008). Discapacidad personificando la gestión de la diversidad en la investigación. Igualdad de Oportunidades Internacionales. 27(7), pp. 581-595.

## **VIII. ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz De Consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### El Derecho a la Igualdad de Oportunidades Laborales de las Personas con Discapacidad frente al Rol Tuitivo del Estado Peruano

PROBLEMA	OBJETIVO	SUPUESTO	CATEGORIA	METODOLOGIA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la razón que genera el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano, respecto al derecho de la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la razón fundamental de la inobservancia de los Tratados Internacionales y Legislación Interna, que afecta la promoción de acceso al empleo de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017?</p> <p>¿Cómo se manifiesta el incumplimiento del rol tuitivo por parte del Estado Peruano respecto a la igualdad de oportunidades laborales, en la calidad de vida de las personas con discapacidad, en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Identificar la razón que genera el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano, respecto al derecho de la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la razón fundamental de la inobservancia de los Tratados Internacionales y Legislación Interna que afecta la promoción de acceso al empleo de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.</p> <p>Determinar cómo se manifiesta el incumplimiento del rol tuitivo por parte del Estado Peruano respecto a la igualdad de oportunidades laborales, en la calidad de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.</p>	<p><b>Supuesto principal</b> La inobservancia de los Tratados Internacionales y de Legislación Interna es la razón que genera el incumplimiento del rol tuitivo del Estado Peruano con respecto a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.</p> <p><b>Supuestos específicos</b> La falta de capacidad política del Estado Peruano es la razón fundamental de la inobservancia de los Tratados Internacionales y de Legislación Interna, que afecta la promoción de acceso al empleo de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017.</p> <p>El incumplimiento del rol tuitivo por parte del Estado Peruano respecto a la igualdad de oportunidades laborales, se manifiesta en la escasa o nula calidad de vida de las personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017, producto de la pobreza y pobreza extrema, respectivamente.</p>	<p>Constitución Política del Perú, Capítulo I, Art. 1 – Capítulo II, Arts. 7, 22, 23 y 26.</p> <p>Ley N° 29381 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Art. 8, Numeral 8.1, literal a)</p> <p>Decreto Ley N° 29973, Ley de la Persona con Discapacidad – Capítulo VI Arts. 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52 y 53; su Reglamento aprobado por el D.S. N° 002-2014-MIMP, Capítulo VII, Artículos 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 y 57.</p> <p>Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Art. 27, ratificada mediante D.S. N° 073-2007-R.E.</p> <p><b>Subcategorías</b> Elementos jurídicos, normativos y doctrinarios sobre Derecho a la Igualdad de Oportunidades de las personas con discapacidad.  Discriminación Positiva Laboral.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cualitativo. Pues se trata de efectuar un análisis de cuál es y cómo se manifiesta un fenómeno y se busca resolver el problema a través de fuentes doctrinarias, jurisprudenciales y administrativas, mediante el análisis documental y de entrevistas.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, el investigador observa fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para su análisis. Investigación-acción pues se aportará información que guíe a la toma de decisiones para futuras reformas legales.</p> <p><b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Descriptivo <b>Método:</b> Inductivo.</p> <p><b>Escenario de Estudio:</b> Personas con discapacidad en Lima Este, Distrito de San Juan de Lurigancho, Urb. Zárate, período 2016-2017. <b>Técnica:</b> Entrevistas a través de una Guía sobre Igualdad de oportunidades laborales para discapacitados. En 12 instituciones del Sector Público, 08 instituciones del Sector Privado y 48 personas con discapacidad. <b>Análisis documental:</b> Se consultarán los fondos bibliográficos de los diferentes repositorios universitarios y bibliotecas públicas de Lima; Se utilizarán páginas y bibliotecas del mundo, vía internet; Se harán las correspondientes consultas de jurisprudencia relacionadas al tema de investigación.</p>

## ANEXO 2: Validación de Entrevistas/ Encuestas Experto 1

ITEM	CONTENIDO	PERTINENCIA			RELEVANCIA			CLARIDAD			SUFICIENCIA		
		Si	No	Corregir	Si	No	Corregir	Si	No	Corregir	Si	No	Corregir
	<b>Preguntas de las entrevistas / encuestas a aplicarse</b>												
1	¿Considera que en la actualidad, el Estado Peruano cumple totalmente con aplicar los Tratados Internacionales y Legislación Interna vigentes, respecto a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad?												
2	¿Considera que el Estado Peruano en el ejercicio de su rol de defensa de los derechos de las personas con discapacidad, cumple con promover el acceso laboral en igualdad de oportunidades a este importante sector de la población peruana?												

3	<p>¿Considera que es suficiente el presupuesto que asigna el Estado Peruano para solucionar la problemática relacionada a los programas de formación laboral, actualización y capacitación dirigida a las personas con discapacidad?</p>									
4	<p>De conformidad con el Artículo 49 de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, el Sector Público y Privado asigna un porcentaje de plazas disponibles para personas con discapacidad, pero éstas no son cubiertas anualmente. ¿Qué alternativas de solución podría aplicarse en este caso?</p>									
5	<p>¿Siendo que el trabajo trae consigo dignidad y sustento a la persona humana. Qué efectos socio-económicos puede generar</p>									

	la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral?																			
6	¿Considera que existe en la práctica, igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad?																			

Observaciones generales:

	Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
Opinión de aplicabilidad			

Apellidos y Nombres del Validador experto
DNI
Especialidad
Firma

**Elementos considerativos para la evaluación**

**Pertinencia.** El ítem corresponde al contexto de la investigación

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente evaluado de la investigación

**Claridad:** El enunciado se comprende sin mayor dificultad, es conciso, exacto y directo

**Suficiencia:** El ítem evaluado tiene los elementos necesarios para cumplir su objetivo

Apellidos y Nombres del Validador experto 1	
HIJAR HERNANDEZ VICTOR DANIEL	
DNI 09461497	
Especialidad METODOLOGIA	
Firma	  Mg. Daniel Hjar Hernández

### ANEXO 3: Validación de Entrevistas/ Encuestas Experto 1

ITEM	CONTENIDO	PERTINENCIA			RELEVANCIA			CLARIDAD			SUFICIENCIA		
		Si	No	Corregir	Si	No	Corregir	Si	No	Corregir	Si	No	Corregir
	<b>Preguntas de las entrevistas / encuestas a aplicarse</b>												
1	¿Considera que en la actualidad, el Estado Peruano cumple totalmente con aplicar los Tratados Internacionales y Legislación Interna vigentes, respecto a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad?												
2	¿Considera que el Estado Peruano en el ejercicio de su rol de defensa de los derechos de las personas con discapacidad, cumple con promover el acceso laboral en igualdad de oportunidades a este importante sector de la población peruana?												

3	<p>¿Considera que es suficiente el presupuesto que asigna el Estado Peruano para solucionar la problemática relacionada a los programas de formación laboral, actualización y capacitación dirigida a las personas con discapacidad?</p>									
4	<p>De conformidad con el Artículo 49 de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, el Sector Público y Privado asigna un porcentaje de plazas disponibles para personas con discapacidad, pero éstas no son cubiertas anualmente. ¿Qué alternativas de solución podría aplicarse en este caso?</p>									
5	<p>¿Siendo que el trabajo trae consigo dignidad y sustento a la persona humana. Qué efectos socio-económicos puede generar</p>									

	la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral?													
6	¿Considera que existe en la práctica, igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad?													

Observaciones generales:

	Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
Opinión de aplicabilidad			

Apellidos y Nombres del Validador experto
DNI
Especialidad
Firma

**Elementos considerativos para la evaluación**

**Pertinencia.** El ítem corresponde al contexto de la investigación

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente evaluado de la investigación

**Claridad:** El enunciado se comprende sin mayor dificultad, es conciso, exacto y directo

**Suficiencia:** El ítem evaluado tiene los elementos necesarios para cumplir su objetivo

Apellidos y Nombres del Validador experto 2
Dra. LUISA ESCOBAR DELGADO
DNI 10587264
Especialidad DERECHO
Firma 