



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 POR
PARTE DE LOS EMPLEADORES, VULNERANDO
LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD, DISTRITO SAN JUAN DE
LURIGANCHO 2018**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORES:

Bach. HUALAN YUPANQUI JORGE ANTONIO

Bach. MONDRAGON PINCHE CESAR ALBERTO

LIMA – PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS

Mg. VICTOR RAUL VIVAR DIAZ

JURADO EXAMINADOR

Dr. ROBLES ROSALES WALTER MAURICIO
Presidente

Dr. QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO
Secretario

Dr. FERNANDEZ MEDINA JUBENAL
Vocal

DEDICATORIA

A Dios y a nuestros padres, que respetaron nuestra decisión y encaminaron nuestro destino para poder ser unos profesionales.

A nuestra familia, que hicieron de nuestras vidas todo un reto para servir y ser unos profesionales con valores.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Telesup nuestra alma mater, por permitirnos realizar la presente tesis.

A nuestro asesor Dr. Víctor Raúl Vivar Díaz por su gran dedicación, su ayuda incondicional y su innata sabiduría,

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está orientado a estudiar la Ley 29973 que regula específicamente los derechos laborales con los que cuenta un trabajador con discapacidad, así como las obligaciones que tiene todo empleador con respecto a su empleado para asegurarle el goce de sus derechos y deberes para un trato justo y digno, sin que sus derechos como trabajador sean vulnerados, discriminados, violados, etc.

Los trabajadores con discapacidad tienen el derecho de recibir puntualmente la remuneración acordada con el empleador y tiene derecho a una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales, así como al descanso semanal obligatorio de 24 horas continuas y por días feriados no laborables tal como está establecido en nuestra constitución.

Todo trabajador con discapacidad debe gozar de vacaciones anuales o vacaciones trucas, además de recibir sus gratificaciones y tiene derecho a percibir CTS sin ser discriminado por su empleador y tampoco ser humillado por su condición de discapacitado.

El empleador tiene la obligación de proporcionar protección y todas las facilidades para que se pueda transportarse sin ninguna dificultad y pueda desempeñarse con todas las facilidades del caso para poder realizar un buen trabajo y de calidad. Además, se debe cumplir con afiliar al trabajador y sus derechos al Seguro Social de Salud y brindarle las facilidades para garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

La Ley 29973 señala, supletoriamente, que todas la entidades públicas están obligadas a contratar en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, en cambio las Empresas Privadas los empleadores que cuenten con más de 50 trabajadores tienen la obligación de contratar trabajadores con discapacidad en un porcentaje no menor del 3% de todo el personal y el cálculo

es anual pueden recurrir al proceso laboral conforme al Artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del trabajo – Ley 29497.

Aplicando la metodología de naturaleza cualitativa, el uso de la investigación y argumentación jurídica, así como la utilización de entrevistas realizadas a expertos sobre la materia, se logró confirmar lo planteado como problema de investigación que en realidad no se cumple y que en muchos casos encontramos personas con discapacidad que son vulnerados, marginados y violados de sus derechos, poniendo a aquellas personas a otros tipos de trabajos, porque no casi encuentran trabajo que puedan desarrollarse tanto laboralmente como profesionalmente, teniendo en muchos casos que ser una carga para sus familias, respecto a las recomendaciones traducidas en cambios normativos conducentes a una interpretación más clara y precisa de la norma en cuestión.

Palabras claves: La vulneración en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

ABSTRACT

The present research work is oriented to study Law 29973 that specifically regulates the labor rights with which a worker with disabilities has, as well as the obligations that every employer has with respect to his employee to assure him the enjoyment of his rights and duties to a fair and dignified treatment, without your rights as a worker being violated.

Workers with disabilities have the right to receive on time the remuneration agreed with the employer and the right to a working day of 8 hours a day or 48 hours a week, as well as the obligatory weekly rest of 24 continuous hours and for non-working holidays such as established in our constitution.

All workers with disabilities must enjoy annual vacations or vacations, in addition to receiving their bonuses and are entitled to receive CTS without being discriminated against by their employer and not be humiliated because of their disability.

The employer has the obligation to provide protection and all the facilities so that it can be transported without any difficulty, thus giving the facilities of the case to be able to perform a good job and quality. In addition, you must comply with affiliate the worker and their rights to Social Security Health and provide the facilities to ensure their regular attendance at their school outside the working day.

Law 29973 states that, additionally, that all public entities are obliged to contract in a proportion of not less than 5% of all their personnel, whereas private companies employers with more than 50 workers have the obligation to hire workers with disabilities in a percentage not less than 3% of all staff and the calculation is annual can resort to the labor process under Article II of the Preliminary Title of the New Labor Procedure Law - Law 29497.

Applying the methodology of qualitative nature, the use of legal research and argumentation, as well as the use of interviews conducted with experts on the subject, it was possible to confirm what was raised as a research problem that in reality is not met and that many cases we find people with disabilities who are violated, marginalized and violated of their rights, putting those people to other types of jobs, because they do not find work almost so that they can develop economically and not be a burden for their families, with respect to the recommendations translated into normative changes leading to a clearer and more precise interpretation of the rule in question.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Asesor de Tesis.....	ii
Jurado Examinador.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	viii
Índice de Contenidos.....	x
Índice de Tabla.....	xii
Generalidades.....	xiii
Introducción.....	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Aproximación Temática.....	16
1.1.1. Marco teórico.....	19
1.1.1.1. Antecedentes del estudio de investigación.....	24
1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales.....	24
1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales.....	28
1.1.1.2. Bases Teóricas de las categorías.....	33
1.1.1.2.1. Bases Legales.....	33
1.1.1.2.2. Bases Teóricas.....	35
1.1.1.2.2.1. Normas sectoriales puestas al servicio de las personas con discapacidad en materia laboral.....	35
1.1.1.2.2.2. Beneficios y derechos en la legislación laboral para los trabajadores con discapacidad.....	37
1.1.1.3. Definición de términos básicos.....	38
1.1.1.3.1. Convenios razonables para la persona con discapacidad.....	38
1.1.1.3.2. El trabajador con discapacidad en la municipalidad.....	39
1.2. Formulación del problema de investigación.....	41
1.2.1. Problema general.....	41
1.2.2.1. Problema Específico.....	41
1.3. Justificación.....	42
1.4. Relevancia.....	42

1.5. Contribución.....	43
1.6. Objetivos de la investigación.....	44
1.6.1. Objetivo general.....	44
1.6.2. Objetivos específicos.....	44
II. MARCO METDOLÓGICO.....	45
2.1. Supuesto.....	45
2.1.1. Supuesto Principal.....	45
2.1.2. Supuestos Secundarios.....	45
2.2. Categorías.....	45
2.2.1. Categoría del supuesto principal.....	46
2.2.2. Categoría secundaria.....	46
2.3. Tipo de Estudio.....	46
2.4. Diseño.....	47
2.5. Escenario de estudio.....	48
2.6. Caracterización de los sujetos.....	48
2.7. Trayectoria metodológica.....	49
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
2.8.1. Técnicas de recolección de datos.....	51
2.8.2. Instrumentos de recolección de datos.....	53
2.9. Rigor científico.	53
III. RESULTADOS.....	54
3.1. Análisis de resultado.....	54
IV. DISCUSIÓN.....	58
4.1. Análisis de discusión de resultado.....	58
V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES.....	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
VIII ANEXOS.....	67
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	68
Anexo 2: Guía de entrevista.....	69
Anexo 3: Ley general de la persona con discapacidad.....	72
Anexo 4: Cuestionario.....	74
Anexo 5: Informe de validación – Experto 1.....	76
Anexo 6: Informe de Validación – Experto 2.....	77

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. <i>Pregunta 1.</i>	54
Tabla 2. <i>Pregunta 2.</i>	55
Tabla 3. <i>Pregunta 3.</i>	55
Tabla 4. <i>Pregunta 4.</i>	56
Tabla 5. <i>Pregunta 5.</i>	56
Tabla 6. <i>Pregunta 6.</i>	57
Tabla 7. <i>Pregunta 7.</i>	57

GENERALIDADES

Título: “EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 POR PARTE DE LOS EMPLEADORES, VULNERANDO LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018”

Autores: HUALAN YUPANQUI, Jorge Antonio
MONDRAGON PINCHE, Cesar Alberto

Asesor: Mg. VÍCTOR RAÚL VIVAR DIAZ

Tipo de Investigación: Cualitativa, Básica, No experimental,

Línea de Investigación: Derecho Laboral

Localidad: Lima – Perú

Duración de la Investigación: 6 – 7 meses.

INTRODUCCIÓN

Ley General de las personas con discapacidad Ley 29973, es la norma que regula las relaciones laborales de los trabajadores con discapacidad, ya que les brinda un desarrollo humano, pues les abre la puerta hacia una vida independiente, al contar con un salario justo, la persona con discapacidad se integra al desarrollo económico social del país. Una persona con discapacidad es productiva en una empresa privada o institución pública. Esta ley está dirigida a los trabajadores que buscan integrarse en nuestro mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como desempeñarse profesionalmente. Tenemos que hacer frente a esta discriminación múltiple a pesar, que nuestro estado hace denodados esfuerzos por mantener la equidad entre el empleador y el empleado esto en la realidad no se puede observar en nuestra realidad, la escasa presencia de personas con discapacidad en los centros de trabajo tanto públicos como en el ámbito privado.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad insta a los países a adoptar las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás en torno a su desarrollo laboral, físico y a otros servicios abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. En el Perú, el 24 de diciembre del año 2012 se aprobó la Ley 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.

Toda entidad pública y privada tiene, por tanto, la obligación de asegurar que las personas con movilidad reducida, disminuciones sensoriales, intelectuales o mentales que han sufrido de discriminación y exclusión social tengan la adecuación progresiva de las edificaciones y del entorno urbano para poder movilizarse apropiadamente, con mejores oportunidades de las ya existentes.

Desarrollamos el enfoque metodológico a fin de señalar las herramientas e instrumentos de investigación de naturaleza jurídica y general que nos permiten arribar a conclusiones y recomendaciones que consideramos satisfactorias para

el bienestar y la tranquilidad en el ámbito laboral de las personas con discapacidad.

Mostramos las discusiones y resultados respectivamente que arribamos luego del análisis de las respuestas obtenidas por los expertos investigados que lo que hicieron fue reforzar y dar mayor convicción a nuestros supuestos comentarios y dar una alternativa de solución, sobre el incumplimiento de la Ley 29973 por parte de los empleadores que vulneran, violan los derechos laborales de miles de compatriotas que tienen una discapacidad, demostrando así el trato justo y equitativo y no vulnerar los derechos al trabajo.

Finalmente, desarrollamos la consabida bibliografía sin dejar de lado los anexos donde mostramos nuestra matriz de consistencia entre otros documentos que acrediten el desarrollo de nuestro tema para una mayor observación y estudio de las personas con discapacidad.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Aproximación Temática.

Como cualquier trabajador, las personas con discapacidad tienen todo el derecho a un trabajo digno y de recibir puntualmente la remuneración acordada con el empleador. Igualmente tienen derecho a una jornada laboral de 48 horas (8 horas diarias o 48 horas semanales), así como al descanso semanal obligatorio (de 24 horas continuas, de preferencia el domingo) y por días feriados no laborables.

Todo trabajador con discapacidad debe gozar de 15 días de vacaciones, transcurrido un año de labores continuas. En caso no haya completado dicho año continuo de servicios (generándose lo que se conoce como récord trunco), será compensado a razón de los meses o días efectivamente laborados.

Cuenta además con dos gratificaciones anuales, una en julio (Fiestas Patrias) y otra en diciembre (Navidad). El monto de cada una es igual al 50% de la remuneración mensual que percibe el trabajador.

De igual manera, tiene derecho a percibir CTS. Esta será igual a 15 días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por el tiempo efectivamente laborado. La CTS deberá pagarse directamente por el empleador al trabajador al finalizarse cada año de servicios o al terminar la relación laboral dentro del plazo de 48 horas. Para ello el Ministerio de Trabajo proporciona formatos de liquidación que son entregadas al empleador y al trabajador y están al alcance de todos.

La Ley 29973 señala supletoriamente, que todas las entidades públicas están obligadas a contratar en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, en cambio las Empresas Privadas los empleadores que cuenten con más de 50 trabajadores tienen la obligación de contratar trabajadores con discapacidad en un porcentaje no menor del 3% de todo el personal y el cálculo es anual pueden recurrir al proceso laboral. Indistintamente del régimen laboral en

los concursos públicos de méritos la persona con discapacidad será bonificada con el 15% sobre el puntaje final probatorio obtenido en el proceso de evaluación, (incluye la entrevista final) siempre y cuando haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio.

La fiscalización para el cumplimiento es realizada por SERVIR en coordinación con CONADIS. 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.

El registro, así como otros trámites (actualizaciones, bajas u otras circunstancias) deberán realizarse en las intendencias, oficinas zonales o en los centros de servicios al contribuyente de la SUNAT en donde se encuentre el centro laboral que declara el empleador por cada trabajador con discapacidad.

El plazo para la inscripción del empleador a sus trabajadores es de 30 días calendarios siguientes al inicio del vínculo laboral. En caso de que el trabajador no cuente con DNI y su identificación de la CONADIS, se entenderá extendido el plazo en 15 días calendario, con la finalidad que proceda a la tramitación de su documento de identidad ante RENIEC (Res. N° 191-2005-SUNAT).

Como puede apreciarse, nuestra legislación regula muy específicamente todos los derechos laborales con los que cuenta un trabajador con discapacidad, así como las obligaciones que tiene todo empleador con respecto a aquél para asegurarle el goce de sus derechos y no abusar tampoco discriminar como se observa a diario en nuestro distrito de San Juan de Lurigancho que muchos trabajadores con discapacidad no cuentan con el mínimo requerimiento de un buen trabajo digno.

En la Declaración de Derechos de las Personas con Discapacidad, de Las Naciones Unidas, se utilizó por primera vez el término impedido para referirse a “toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales”. Para nosotros la minusvalía no constituye una desventaja para una persona dada, en cuanto se ve limitada o impedida en el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales”.

Toda persona, causado por una enfermedad o problema de salud. Hoy en día el término que se usa es persona con discapacidad, y se pretende construir un orden social y económico más equitativo, eficiente y solidario en que nadie se vea excluido, vulnerado y en muchas veces discriminado no solo por sus empleadores si no por la misma sociedad.

A TENER EN CUENTA:

¿Cuál es la sanción por el incumplimiento de estas obligaciones?

INFRACCIONES LEVES (1 UIT hasta 5 UIT)

- La omisión de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los formularios de postulación para los concursos públicos de mérito convocados por las entidades públicas. De 2 a 3 UIT De 7,600 A 11,400

INFRACCIONES MUY GRAVES (Mayor a 10 UIT hasta 20 UIT)

- No aplicar la bonificación del 15% del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública. De 12 a 15 UIT De 45,600 a 57,000
- El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad. De 12 a 15 UIT De 45,600 a 57,000
- El despido arbitrario de la persona con discapacidad por las entidades públicas cuando no existan causales que lo justifiquen o sin cumplir previamente los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación que regule el régimen laboral que rija la relación de trabajo. De 15 a 20 UIT De 57,000 a 76,000

El Ministerio de Trabajo proporciona diversos formatos para que los empleadores puedan acreditar los pagos de remuneraciones o liquidaciones efectuadas al trabajador con discapacidad. Por ejemplo: modelos de contrato de trabajo, constancia de pago, constancia de liquidación de CTS anual y constancia de liquidación de beneficios sociales.

1.1.1. MARCO TEÓRICO

En nuestra investigación pretenderemos revisar los antecedentes normativos, jurisprudencia e investigaciones referidas a los trabajadores con discapacidad, tanto nacionales como internacionales en este sentido planteamos el siguiente desarrollo dando entender que este problema laboral de personas con discapacidad.

En el año 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) creó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, conocida como CIF, que complementaba a la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), para brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud para la nueva realidad social del siglo XXI.

¿QUÉ ES PERSONA CON DISCAPACIDAD?

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 personas.

De acuerdo a lo investigado y observando casos la discapacidad, se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal en nuestro ámbito laboral, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una

respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

Las personas con discapacidad son vulnerables y marginados; sin embargo, ellos siguen luchado por el reconocimiento de una ciudadanía diferenciada y justa, por la cual la sociedad pueda reconocer la diversidad y su modo de desempeño en el ámbito laboral sin ser discriminado y mucho menos vulnerado. Si bien es cierto que muchas de estas personas siempre serán consideradas dependientes e incapaces de autorrealizarse, ya se están incrementando en la actualidad nuevas formas de incorporarlos, a través de acuerdos de carácter mundial, como los tratados y las convenciones, con normatividad local, que implican un cambio en la conducta de actores que involucran a la sociedad civil y al Estado.

La CIF organiza la información en dos partes:

- a) Funcionamiento y discapacidad, y
- b) Factores contextuales. Cada una de estas consta, a su vez, de dos partes; la primera comprende funciones corporales, por un lado, actividades y participación, por el otro; mientras que la segunda, factores ambientales y personales (OMS 2001: 11).

Con respecto al funcionamiento y discapacidad, los componentes son:

- El cuerpo, que cubre las funciones de los sistemas corporales y las estructuras.
- Las actividades y participación, que denotan aspectos del funcionamiento desde una perspectiva individual y social (Minguijón 2005: 37).

La CIF define a la discapacidad como un término general que abarca las deficiencias corporales y las limitaciones de la actividad, a lo cual se suma las restricciones de la participación de las personas para ello tenemos que considerar las casa una de las siguientes partes.

Las deficiencias, o déficit en el funcionamiento, son problemas que afectan una estructura o función corporal. Existe una alteración en la estructura anatómica de la persona que condiciona la pérdida de una función corporal o psicológica que podemos observar en nuestro quehacer diario como algunos ciudadanos tienen algunas limitaciones como deficiencia visual, deficiencia intelectual, deficiencia del habla, deficiencia auditiva, deficiencia para poder transitar entre otras dificultades, esto a la vez puede traer mucha incomodidad a peatones o amigos de trabajo que no están familiarizados con tipos de y trabajadores que tienen algunas limitaciones.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de la población como lo dice nuestra constitución, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho en todos los campos como laboral, intelectual, deporte entre otros.

El CONADIS tiene la facultad de intervenir cuando una persona es discriminada y, mediante comunicación escrita, insta a las instituciones públicas y privadas a abstenerse de discriminarla. También ejerce potestad sancionadora (que se encuentra en proceso de implementación) ante el incumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad.

EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD.

En nuestra Constitución Política del Perú muestra al respecto del trabajo como un derecho reconocido en el aspecto social económico y cultural, y se refiere al trabajador impedido:

Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 26.- 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.

Las personas con discapacidad son consideradas en el ámbito laboral como trabajadores en situación de vulnerabilidad, estos grupos que en base a sus condiciones sociales, económicas, culturales o psicológicas se encuentran en condición de riesgo y pueden sufrir maltratos en muchos casos son discriminados por parte del empleador o por sus mismos compañeros de trabajo por una dificultad que posee y no puedan realizar con normalidad sus deberes en el ámbito laboral atentando así contra sus derechos humanos.

Los derechos humanos son innatos a la dignidad de todas las personas, sin discriminación, han de gozar de protección jurídica. Estos derechos se encuentran plasmados en tratados internacionales de derechos humanos, por lo cual debemos considerar el derecho internacional para las poblaciones en situación de vulnerabilidad en todo el mundo.

En 1948, las Naciones Unidas decidieron emitir la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual menciona textualmente lo siguiente:

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o

cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometido a cualquier otra limitación de soberanía. (Artículo 2 de la DUDH)

Bajo esta perspectiva debemos respetar los derechos y libertades de todas las personas sin ningún tipo de distinción; sin embargo, esta declaración no logró satisfacer las necesidades de todos los colectivos, debido a que, en la práctica, los grupos minoritarios sufrían discriminación, racismo y exclusión por parte de la sociedad y el Estado, y sus necesidades específicas no eran satisfechas ni atendidas, de lo cual resultaba la privación del pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales. Los motivos de esta exclusión eran étnicos, religiosos, nacionales o raciales, propios del grupo afectado (ONU 2009).

Debido a estos factores, fue necesario crear tratados complementarios para grupos específicos; por ejemplo, la Declaración de los Derechos de los Pueblos Indígenas en 2007; la Declaración de las Naciones Unidas. Los derechos de los discapacitados debido a que los derechos humanos son innatos a la dignidad de todas las personas, sin discriminación, han de gozar de protección jurídica. Estos derechos se encuentran plasmados en tratados internacionales de derechos humanos, por lo cual debemos considerar el derecho internacional para las poblaciones en situación de vulnerabilidad en todo el mundo.

Actualmente, no se conoce la cifra exacta de la cantidad de personas que cuentan con alguna discapacidad en el mundo; pero se presentaron estimaciones mundiales en las cuales más de 1000 millones de personas en el mundo cuentan con algún impedimento físico, mental o sensorial, y que el 80% de estos vive en países en desarrollo (OMS 2011).

Analizando todos estos casos logramos crear un resumen que los principales obstáculos de personas con discapacidad, son la barreras sociales, culturales, arquitectónicas y legales, responden a las políticas y normas

insuficientes, las actitudes negativas causadas por prejuicios sociales, la prestación insuficiente de servicios y sus problemas en la implementación, la financiación insuficiente, la falta de accesibilidad entendida como infraestructura y acceso a la información, la falta de consulta y participación, y la falta de datos y pruebas (OMS 2011: 10).

Podemos mencionar que el concepto de discapacidad es complejo; sin embargo, actualmente se utiliza el concepto de persona en situación de discapacidad, en el cual se expresa que la discapacidad es la relación de la persona, dotada de características particulares, con el entorno externo que la rodea. Así mismo, el grupo de personas con discapacidad es un grupo en situación de vulnerabilidad, puesto que no pueden gozar plenamente de sus derechos, que son propios de cada persona desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es así que es necesario reforzar más el sentido de inclusión por parte de la sociedad y del Estado, a través de políticas públicas y sociales que promuevan el desarrollo en el ámbito laboral dándole así todas las facultades para que se puedan desarrollar en un estado que actualmente discrimina a las personas que tienen una discapacidad.

En resumen, la situación de las personas con Discapacidad no solo se da en nuestro país también encontramos que en otros países del mundo donde tienen los mismos problemas, dificultando a una persona con discapacidad el buen desarrollo al trabajo digno, y su desarrollo con la sociedad y el país en muchos casos son discriminados facultándolos así a vivir en el olvido, siendo en muchos casos a ser discriminados. Las leyes están promulgadas las normas también, pero no hay una justa fiscalización del Estado, haciendo respetar el porcentaje del trabajo tanto a empresas Públicas y privadas a las personas con discapacidad que desean postular a un trabajo digno.

1.1.1.1. Antecedentes del estudio de investigación.

1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales.

CCANTU STEFANY OSORIO VELARDE (2018), en su presente investigación *“El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú”* El autor nos da a entender la capacidad e ineptitud sobreviniente es una causal de extinción del vínculo laboral de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual fue modificada de manera expresa con la entrada en vigor de la nueva Ley general de la persona con discapacidad, convirtiendo esta causal en un tema relevante. En nuestra sociedad, las personas con discapacidad pertenecen a uno de los grupos humanos cuya protección se ha visto dejada de lado con mayor incidencia. Debido a sus deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, a largo plazo, son víctimas de exclusión, discriminación e indiferencia por la mayor parte de la población peruana, esto impide que puedan desarrollarse profesionalmente, socialmente, familiarmente, en cualquier esfera, ejercer sus libertades y derechos básicos, con las mismas oportunidades que cualquier otro sector.

Para que su presente informe tenga relevancia utiliza distintas fuentes del derecho para establecer cuáles son los principios, doctrina, jurisprudencia, términos legales y sociales adecuados, así como estadísticas para verificar si el uso de dicha causal demuestra un despido constitucional o uno discriminatorio a la fecha. Los resultados irán comunicándose mientras continúe con la investigación.

PINTO RODRIGO, SONIA (2016) En el presente estudio de nuestra investigadora que se dio en nuestra capital que lleva como título *“Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú”* toma como punto de referencia sobre los maltratos que ha sufrido la persona con discapacidad, en muchos casos hay mucha discriminación al ser colocadas en lugares poco accesibles, haciendo dificultoso su acceso al centro de labores, sin rampas para los trabajadores en sillas de ruedas no pudiendo desarrollarse como trabajador en toda su capacidad, en su mayoría son objeto de trato poco adecuado y de atención no preferente, y a veces, simplemente, hasta se les ignora.

Son vulnerados las personas con capacidad por que encontramos en los ambientes de trabajo tanto estatales como privados un ambiente de poco desarrollo considerados en la base de prácticas de participación e inclusión, igualdad, no discriminación. En el ambiente de trabajo estas prácticas deben estar contempladas en todos los planes, programas, proyectos y actividades de las instituciones.

Para nuestra investigadora las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones; por ello, se debe evitar la discriminación en el trabajo en todas sus manifestaciones posibles, tratar de ser más inclusivos y brindar accesibilidad de los espacios de uso público y del trabajador, las empresas deben implementar instrumentos de medición para realizar investigaciones destinadas a evaluar los resultados obtenidos por los servicios de rehabilitación profesional, capacitación y empleo, así como trabajo sobre las diferentes técnicas y métodos que se utilicen en el proceso de rehabilitación profesional y tienen que estar a cargo de los RR.HH y en muchos casos fiscalizador por el Ministerio de Trabajo.

SEGURA OTOYA, JACKELINE IVETTE (2015) La investigación titulada *"Influencia de la deficiente inclusión social de las personas con discapacidad en formación laboral en el área de salud, personas con discapacidad y bienestar social de la municipalidad provincial de Chepen"* el objetivo general es conocer las condiciones laborales en las que se desempeñan las trabajadoras con discapacidad que conllevan a actitudes discriminatorias por parte de la sociedad esas actitudes el menospreciar las posibilidades y capacidades de aquellas personas con discapacidad creyendo equivocadamente que no pueden participar en los ámbitos laborales eso causo mucho malestar a nuestra investigadora que fue recolectados mediante la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista a profundidad, el cual fue diseñado con la finalidad de conocer las condiciones laborales de las personas con discapacidad en la ciudad de Chepén.

CENCIA DE LA CRUZ, DAMIAN COONDOR (2015) El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: *"Las condiciones sociales y económicas de las*

personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Huancayo - 2015"; Debido al crecimiento constante de la población, la ampliación de la expectativa de vida y el incremento de población mayor de 65 años de edad, la población con discapacidad también está aumentando. Es por ello que la preocupación está aumentando en temas sobre personas con discapacidad ya que constituyen, en el Perú y en los países en desarrollo, una de las poblaciones más vulnerables por su situación de exclusión, aislamiento y falta de acceso a oportunidades para su desarrollo e integración socioeconómica en condiciones de equidad, existe un aumento de la vulneración de sus derechos laborales afectando su calidad de vida, en consecuencia, se reafirma la idea planteada en la investigación, en donde se da el aumento progresivo de la discriminación, los contratos informales y la afectación a la calidad de vida de los empleados con discapacidad.

HUAMANI CARRILLO EDILBERTO C. (2014) en su tesis *“Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012”*; el investigador tiene como objetivo central determinar si realmente existen integración laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y también privadas en la Provincia de Huancavelica en este estudio da a conocer factores que influyen e intervienen en el acceso de un puesto de trabajo de muchas personas que padecen algún tipo de discapacidad.

Donde el trabajador no se integra a su ámbito laboral por lo mismo motivo que no encuentra en su entorno para que se pueda desarrollar con mucha facilidad en un ámbito donde las autoridades y la empresa privada no han creado una ciudad especialmente para tipos de personas que tienen una discapacidad.

Concluyendo que aquella relación es muy heterogénea, pero a la vez injusta, pues al establecerse el contrato hay un desequilibrio, por lo tanto, no se tiene la seguridad jurídica que les permita desenvolverse en un mercado de nuevas oportunidades laborales para tener una mejor calidad de vida para poder incrementar la producción económica en la sociedad se ven afectadas y excluidas de un grupo donde sólo hay explotación y sólo anhelan una estabilidad plena para

el ejercicio de su trabajo, dando así que estas personas con discapacidad sean desempleadas y en muchos caso son marginados dando uso al desempleo o una canasta familia de escasos recursos.

1.1.1.1.2. Antecedentes Internacionales

BORJA (2015): En su estudio de investigación titulada *“Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidad en Empresas Privadas e Instituciones Públicas de la Provincia de Pichincha”* que son: Medicamenta ecuatoriana S.A., Hospital Vozantes, Transporte Noroccidental”.

(Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicología Industrial). Universidad Central de Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera de Psicología Industrial. Quito-Ecuador. El objetivo general de la investigación fue determinar cuáles son los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas o instituciones de la Provincia de Pichincha. El diseño de la investigación fue no experimental. Se trabajó con la población total de 30 personas o empresas públicas y privadas de la provincia de pichincha. Los métodos que se usaron fueron: inductivo, deductivo, descriptivo y estadístico. Los resultados indicaron que la mayoría de la población (69%) es del género masculino, el 68% son mayores de 30 años de edad, el 37% ha concluido sus estudios secundarios, el 48% corresponde al estado civil soltero/a, el 54% no presenta carga familiar. La mayor parte de los investigados con mayores posibilidades de acceder a un empleo son las personas con discapacidad física, la mayoría de los investigados son de grado moderado y leve. Concluye que el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con discapacidad, institución de carácter público cuya atribución principal es la atención integral a las personas con discapacidad, debe extenderse más como conjunto de medidas adoptadas, encaminadas a garantizar los derechos de las personas con discapacidad en todas sus dimensiones individual, familiar y comunitaria que promuevan su desarrollo integral, bienestar y la mejora de su calidad de vida. La igualdad de oportunidades debe mostrarse mediante planes ejecutados de inserción laboral a las personas con discapacidades. Esta información brindada trata de exhortar a

los organismos que velan por el bienestar de las personas con discapacidad a diseñar y ejecutar más propuestas que giren en torno a la discapacidad.

RECALDE (2015): en su investigación *“Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas”*. (Trabajo de graduación previa a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la Republica de Ecuador). Universidad Técnica de Ambato-Ecuador Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Carrera de Derecho. Ambato-Ecuador. El objetivo general de la investigación fue determinar de qué manera la accesibilidad de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral en las empresas públicas ya que en este estudio el investigador observa las dificultades que tiene una persona con discapacidad para un mejor desarrollo profesional. La metodología que aplico esta investigación fue cuantitativa y cualitativa. El tipo de investigación fue descriptiva y explicativa. La población total estuvo conformado por funcionarios de SIMTEL, ELPECO, CONADIS, Ministerio de Trabajo y abogados en libre ejercicio profesional del Cantón Latacunga; siendo un total de 873 personas. Se realizó la muestra estratificada aleatoria simple en el 27 que se extrajo de la población total la cantidad de 267 personas para la muestra de estudio, a los cuales se le aplicó una encuesta. Entre los principales resultados que se hallaron fue que el 63% de encuestados afirmaron que la poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se da por la inobservancia de las disposiciones legales. El 58% afirmó que la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El 52% de los encuestados considera que los empleadores no contribuyen a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El 55% considera que las personas con discapacidad tienen pocas oportunidades de inclusión laboral. El 60% considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las empresas privadas y públicas. El 54% considera que las empresas públicas no cumplen con el porcentaje de accesibilidad de las personas con discapacidad. La investigación concluye que existe un elevado porcentaje del desconocimiento sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad que actualmente estén prestando sus servicios en instituciones públicas. Las empresas públicas no cumplen con el porcentaje de accesibilidad e inclusión

laboral, previsto en la normativa vigente, al no incorporar a personas con discapacidad a actividades permanentes en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, haciendo énfasis al principio de igualdad y no discriminación.

El estado tiene que fiscalizar su Norma que ampare el derecho al trabajo a las personas con discapacidad para que no sean excluidos como se puede observar en dicha investigación que propone el cumplimiento de la misma para un mejor control.

VALENTINA VÉLEZ PACHÓN (2015) en su investigación que lleva como título *“Educación inclusiva para personas con discapacidad en la provincia de Buenos Aires”*.

Un estudio de caso a partir de las representaciones sociales de los actores educativos de la Escuela Santa Julia en Tigre, 2015, La autora aboga por una sociedad que sea valorada, sin ser discriminada y en muchos casos excluidos.

Cuando hablamos de una persona con discapacidad nos estamos refiriendo a las limitaciones culturales, traducidas sobre todo en barreras actitudinales, las cuales podrían considerarse ahora como la tarea central de estudio para avanzar por una sociedad de todos, para todos y con todos. En este orden de ideas, creemos sobre buenas bases que, para tal finalidad, el principal instrumento es la educación.

Una educación que invite a la inclusión, y en la que las adaptaciones sean realizadas desde los propios espacios educativos, y no desde los alumnos presentes en la Escuela.

Un aspecto relevante de estos procesos de inclusión educativa en las escuelas comunes se destaca también a partir de lo que por la igualdad de oportunidades pueda entenderse sin que los alumnos sean excluidos por tener una discapacidad la cual reconoce cuatro aspectos principalmente:

1. Reconocer que el problema de estudio, respondía a aspectos asociados con el propio contexto en el que se desenvolvían los niños, y no a aspectos asociados con su condición médica, la cual constituye sólo una dimensión en el estudio de la discapacidad.
2. Entender la importancia de que estos niños puedan ejercer su derecho a la educación en escuelas comunes, para lo cual no únicamente se benefician ellos, sino toda la sociedad a partir de la valoración de la diferencia.
3. Asumir que la educación inclusiva para los niños con discapacidad no es ni un favor, ni una asistencia, ni una oportunidad que a ellos se les da, sino un derecho que como cualquier otro ser humano tienen el deber de exigir.
4. Comprender que es esa educación, la herramienta para empezar a abolir las barreras actitudinales tan interpuestas hoy en día, pues es solo a partir de la experiencia real que los seres humanos pueden formarse valoraciones, percepciones y actitudes fundadas frente al otro.

Así, si bien la representación marcada en la Escuela es de una voluntad por hacerlo posible, esa posibilidad queda atrapada en muchas de esas representaciones individuales, que se asocian con la trampa que en las propias normas identificamos, y que lo deja abierto a “aquellos casos en que sea posible”. Consideramos entonces, que esa puerta que queda abierta, permite que, en muchos casos, los propios actores se desprendan de la responsabilidad que como actores educativos deberían tener, justificándose en frases comúnmente escuchadas como “no estoy capacitado o formado para eso”; “no hay cupos en la escuela”, es así que desde la misma educación ya estamos excluyendo personas muy capacitadas para tener un mejor futuro y sin barreras.

CORA INÉS FORCADA ROJKÍN (2011- 2012) en su estudio laborado “*La inserción laboral de personas con discapacidad de tipo visual, auditivo y motriz en empresas privadas radicadas en la ciudad de Rosario durante el periodo 2011-2012*”; en dicha tesis de trabajo la investigadora se centra en la perspectiva de generación de valor que las empresas pueden otorgar la incorporación de

personas con discapacidad haciendo foco en la diversidad y en aspectos claves que el departamento de recursos humanos debe considerar para que puedan brevemente los trabajadores con discapacidad empeñarse en cualquier área de trabajo laboral habrá personas que si lo hagan y habrá quienes no. Y dentro de las primeras, habrá quienes se desempeñen mejor en determinado puesto que en otro, como sucede con cualquier persona que no rinda en un determinado puesto. Para ello, se debe buscar un puesto adecuado para el tipo de discapacidad. Adecuando a cada persona cualquiera que sea su falencia o su discapacidad aquellas compañías recomiendan emplear a personas con discapacidad e insértale al ámbito laboral esperando su rendimiento en el puesto que desempeñan, puede decirse que, si bien la inclusión requiere de un esfuerzo porque estas personas pueden alcanzar el mismo desempeño que cualquier otra, hasta inclusive superior en algunos casos, sino porque aportarán además valores humanos y mayor diversidad a la compañía.

PEREDA CARLOS, DE PRADA MIGUEL ÁNGEL Y ACTIS WALTER (2009-2010), ciudad de España, realizo la investigación titulado "*La inserción laboral de las personas con discapacidades*" en la Universidad Complutense de Madrid, estos autores realizan una serie de conclusiones que no solo afecta ya que la inserción laboral no solo es en su país sino también es un problema mundial y llegan a los siguientes términos:

1. Los autores dan a conocer las discapacidades más frecuentes en la población española y el sistema de ayudas y prestaciones encaminadas a facilitar su rehabilitación.
2. En la sociedad española, sólo un 24% de las personas con discapacidad en edad laboral accede a un empleo remunerado, Las plazas que establece la ley como forma de discriminación positiva hacia este colectivo, se incumple sistemáticamente tanto por las empresas privadas como por la administración pública. La exclusión del mercado laboral de un 76% de personas con discapacidades en edad de trabajar sigue siendo un porcentaje extremadamente elevado. La fuente principal de recolección de información para esta investigación

fue la encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, aplicada en sucesivas etapas entre el cuarto trimestre del 2007 y el primer trimestre del 2008. El cuestionario contiene más de 60 preguntas y presenta una notable complejidad, ya que el número de limitaciones y deficiencias es muy variable en cada caso, además de contar con una amplia batería de cuestiones sobre la historia, condiciones de vida y la opinión de personas encuestadas.

Todas aquellas conclusiones de las personas con deseos de superar tales obstáculos como la indiferencia con la que se les trata a cada una de ellas son por su nivel de discapacidad, también se les discrimina por factores económicos, más allá se confirma que el ignorar sus derechos fundamentales las hace más vulnerables ante prototipos establecidos por la misma sociedad, que incluso hasta ellas mismas lo creen así.

1.1.1.2. Bases Teóricas de las categorías.

1.1.1.2.1. Bases Legales.

En nuestra Constitución Política del Perú de 1993, en el Título 1, capítulo 1 De la Persona y de la sociedad; Capítulo II De los Derechos Sociales y Económicos, artículos 23° y 26°, consagra la protección contra prácticas discriminatorias en el trabajo. Los grupos especialmente protegidos son las madres, los menores de edad y los discapacitados.

Nueva Ley General de las Personas con Discapacidad 29973 desde el 24 de diciembre del 2012, norma legal que contiene principios de la Convención de las Naciones Unidas, sobre los derechos de las personas con discapacidad, como podemos estudiar tenemos leyes y decretos que protegen a las personas con discapacidad, entre ellos tenemos:

- Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

- Decreto Supremo 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo.
- Decreto Legislativo 1098, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).
- Decreto Supremo 027-2007-PCM, que estableció como política nacional de cumplimiento obligatorio el respeto de los derechos de las personas con discapacidad. Define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno nacional.
- Ley 27861, Ley que exceptúa el pago de derechos de autor por la reproducción de obras para invidentes.
- Ley 28530, Ley de promoción de acceso a internet para personas con discapacidad y de adecuación del espacio físico en cabinas públicas de internet.
- Ley 28683, que modifica la Ley 27408, que establece la atención preferente a mujeres embarazadas, niñas, niños y adultos mayores en lugares de atención al público.
- Ley 28777, Ley que establece el Día Nacional de la Visión.
- Ley 29487, Ley que otorga prestación de salud gratuita al personal con discapacidad de las FF. AA. y a sus familiares directos.
- Ley 29524, Ley que modifica la Ley 26644 estableciendo extensión de descanso posnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.
- Ley 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o que sufran accidente grave.

- Ley 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

1.1.1.2.2. Bases Teóricas.

1.1.1.2.2.1. Normas sectoriales puestas al servicio de las personas con discapacidad en materia laboral.

El 29 de enero de 2015 se promulgó el Decreto Supremo 001-2015-TR, que reglamenta la Ley 29992, ley que modifica la Ley 26644, estableciendo la extensión del descanso posnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.

El 8 de agosto de 2014, la Resolución Ministerial 162-2014-TR, pre publicación de la norma complementaria para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para las personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados y norma para la aplicación de los ajustes razonables.

El 29 de abril de 2013, la Resolución Ministerial 076-2013-TR, mediante la cual se aprueba el plan de actuación para la inserción y capacitación laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, mediante el modelo metodológico del empleo con apoyo.

En Resolución Ministerial 105-2015-TR se aprueba la Directiva General 001-2015-MTPE/3/171 acerca de los lineamientos para la implementación y la prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad, el día 13 de mayo de 2015.

La Resolución Ministerial 106-2015-TR se aprueba en la misma fecha que el Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad a través del centro de empleo.

En Resolución Ministerial 107-2015-TR se aprueban normas complementarias para la aplicación y la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados.

También contamos con la Resolución Ministerial 115-2015-TR, que publica el proyecto de reglamento de la ley de teletrabajo.

La Resolución Ministerial 121- 2015-TR dispone efectuar la prepublicación del documento denominado “Informe técnico”, que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, en el portal institucional del Ministerio.

Con Resolución Ministerial 122-2015-TR se crea el Módulo de Información y Orientación sobre Teletrabajo, a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Por Decreto Supremo 003-2015 el Ministerio del Interior aprueba el Reglamento del DL 1175, Ley del Régimen de Salud de la PNP, para el personal policial con discapacidad sujeto a este Decreto Supremo; además, le será aplicable la norma sobre protección al personal con discapacidad de las FF. AA. y de la PNP.

El Ministerio de Economía y Finanzas crea el Decreto Supremo 287-2013-EF, según el cual se dictan normas reglamentarias de las disposiciones sobre impuesto a la renta contenidas en la Ley 29973.

El día 16 de junio de 2011, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables promulga el Decreto Supremo 006-2011-MIMDES y aprueba el reglamento de la Ley 29524, ley que reconoce la sorda ceguera como discapacidad única y establece disposiciones para la atención de las personas sordas, ciegas.

El 5 de abril de 2013, la Resolución Ministerial 088-2013-MIMP dispone la prepublicación de proyecto de decreto supremo que aprueba el reglamento de la Ley 29830, ley que promueve y regula el uso de perros guías por personas con discapacidad visual en el portal institucional.

En el año 2010, el Ministerio de Defensa, a través del Decreto Supremo 007-2010, de reglamento de la Ley 29487, otorga prestaciones de salud gratuitas al personal con discapacidad de las FF. AA. y a sus familiares directos.

Con fecha 25 de abril de 2012, el Ministerio de Educación, a través de la Resolución Ministerial 325-2012 ED, valida los sistemas de comunicación alternativos de las personas sordas, ciegas.

1.1.1.2.2.2. Beneficios y derechos en la legislación laboral para los trabajadores con discapacidad.

Se tomará como referencia la Ley General de la Persona con discapacidad, Ley 29973, la cual indica lo siguiente:

Artículo:

a) La bonificación: 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.

b) La cuota de empleo: 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%. Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del

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

1.1.1.3. Definición de Términos Básicos.

1.1.1.3.1. Convenios razonables para la persona con discapacidad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecida en el año 2006 y puesta en marcha en 2007, llevada a cabo por la ONU y ratificada por el Perú en marzo de 2007, cambia todo el enfoque con el cual antes se veían estos temas de la discapacidad en el mundo. Este enfoque era antes médico asistencial, y con este instrumento internacional cambió a ser social y de derecho.

La Convención establece claramente, en su artículo 27, que la persona con discapacidad tiene derecho al trabajo y a que se reconozca su capacidad y se realicen los ajustes razonables para que se haga realidad el derecho al trabajo. Este artículo, las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y a ganarse la vida. Los países deben prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo; promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio; emplear a personas con discapacidad en el sector público; promover su empleo en el sector privado; y asegurar que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo sin ser vulnerado ni discriminado en un centro laboral tanto público como privado.

Se firma la Ley 29973, en el año 2012 Ley General de la Persona con Discapacidad, la misma que en el capítulo VI dedica nueve artículos al tema del trabajo para las personas con discapacidad. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad es uno de los derechos fundamentales. Les brinda un desarrollo humano, pues les abre la puerta hacia una vida independiente, ya que, al contar

con un salario, la persona con discapacidad se integra al desarrollo económico social del país.

Tenemos que fomentar el trabajo con discapacidad para que sea productiva tanto en una institución pública como en una empresa privada, en la Convención se establecen como ajustes razonables, que no es más que la adaptación del medio físico-arquitectónico y comunicacional a las necesidades del trabajador con discapacidad.

Toda empresa tiene que tener la infraestructura física y contar con rampas, ascensores accesibles, baños adaptados, teléfonos a la altura y, lo que es más importante, una capacitación al personal que labora en la empresa, a fin de que le brinden atención y apoyo cuando esta persona lo requiera. También, que la oficina de la dirección de personal conozca la temática, para que esté enterada de las leyes nacionales e internacionales que amparan a la persona con discapacidad.

Si el caso fuera de una persona con discapacidad visual, se le debe prestar apoyo tecnológico, para que ella se desenvuelva en forma satisfactoria y pueda demostrar capacidad y productividad. Tener los ajustes razonables que darse en el sentido de que la computadora que se le asigne cuente con el software de lector de pantalla que le ayudará a leer los contenidos de la misma.

También podría pasar por un proceso de capacitación previa en el Centro de Rehabilitación de Ciegos, donde enseñan a usar las herramientas tecnológicas de última generación, para que el trabajador con discapacidad visual pueda demostrar capacidad y productividad.

1.1.1.3.2. El trabajador discapacitado en la municipalidad.

La municipalidad es un órgano de gobierno promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y

administrativa, cuyas competencias y funciones están contenidas en la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Cuando nos referimos a las municipalidades vienen a la mente palabras como integración, organización o funcionamiento de un gobierno local, así como administración pública del municipio. Pero como ejemplo ponemos a nuestra municipalidad de San Juan de Lurigancho donde casi no se cumple la Ley 29973, Ley de persona con discapacidad ya que a simple vista no se ven personas laborando con discapacidad y no se encuentra con un buen ámbito de trabajo para que una persona con discapacidad se pueda explayar libremente.

Nuestra municipalidad cuenta con una oficina de Omaped (Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad). Es un servicio que la municipalidad brinda a los vecinos que se encuentren en situación de discapacidad.

Esta oficina sirve para que puedan registrarse y buscar información sobre las instituciones que ofrecen servicios para las personas con diversas discapacidades, y también para que se les informe sobre las actividades que el municipio ofrece o consigue para su bienestar y desarrollo.

Basándonos en esta función que cumple nuestra municipalidad en Omaped es dar a conocer a los vecinos con discapacidad para saber cuántos son, dónde están, saber de su problemática y poder planificar acciones en función de ella.

Dando una asesoría completa para su formación y organización a todos los vecinos que sufren alguna discapacidad, promocionar y guiar a la persona con discapacidad en el proceso de integración, especialmente en los servicios educativos, de salud y trabajo, para nuestros vecinos.

Nuestra municipalidad tiene que promocionar los derechos de las personas con discapacidad y vigilar el cumplimiento de las leyes y demás dispositivos dados a favor de ellas, ya que en realidad no se notan por la falta de fiscalización

teniendo que fomentar el bienestar general realizando actividades de prevención y cuidado de la salud.

En cuanto a la función que cumplen los municipios como gobiernos locales, hay que resaltar la responsabilidad de velar por el bienestar de sus ciudadanos, para lo cual adoptan medidas que promueven la adecuada concertación entre las necesidades de los vecinos con discapacidad y las instituciones que ofrecen servicios, promoviendo así la integración de una de las poblaciones.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.

En base a nuestro estudio y los problemas que observamos a diario en nuestro distrito de San Juan de Lurigancho sobre la vulneración en el ámbito laboral de las personas con discapacidad podemos observar los siguientes problemas de investigación:

1.2.1. Problema general.

La pregunta general ante esta problemática es siguiente: ¿Cuáles son los factores que se asocian la transgresión a la Ley 29973 Ley general de la persona con discapacidad por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

¿El factor desconocimiento de la normatividad de la materia, influye para que los empleadores transgredan la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018?

¿El factor falta de capacitación contribuye a la transgresión a la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018?

¿El factor discriminación contribuye la transgresión de la Ley 29973, Ley General de la persona con discapacidad por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018?

1.3. JUSTIFICACIÓN.

El estudio de la presente investigación tiene la finalidad profundizar y reconocer dentro del ordenamiento jurídico laboral una correcta definición, clasificación y delimitación de dichos conceptos, con el fin de permitir que las persona con discapacidad laboren sin ninguna dificultad en los diferentes puestos de trabajos y que nos sean diferenciados de los demás, sus empleadores no vulneren ni los discriminen por su forma de ser ya que ello también contribuyen con su canasta familiar y no sean una carga para el Estado sino que sean parte del desarrollo.

El presente trabajo nos permitirá presentar las respectivas observaciones para su análisis correspondiente y, así mismo, proponer una propuesta normativa que modifique o amplíe la normatividad laboral y que tanto empleadores como empleados con discapacidad los conozcan para que no sean vulnerados tan solo por tener una discapacidad, ya que existe en la actualidad mucho desconocimiento de la norma y en muchos casos el abuzo de sus empleadores con sus propios trabajadores que tienen una discapacidad.

1.4. RELEVANCIA.

La presente investigación es relevante, puesto que, busca incluir en la doctrina propuestas para aplicar de manera adecuada las normas de simplificación para que el empleador pueda contratar a personas con discapacidad en cualquier de las áreas en el ámbito laboral, las cuales no están siendo de estricto cumplimiento por las Administraciones Públicas y empresas privadas como son reflejados en nuestro estudio ya que es la insatisfacción de los ciudadanos de nuestro distrito de San Juan de Lurigancho. Asimismo, permite identificar los problemas determinantes planteando propuestas de solución con la

finalidad de lograr una adecuada simplificación ante muchos trámites burocráticos que son expuestos las personas discapacidad.

En función a los resultados de las entrevistas aplicadas a los trabajadores que laboran en las empresas Privadas e Instituciones públicas, analizaremos los diversos puntos de vista, los mismos que serán comparados con los resultados de las investigaciones desarrolladas en los antecedentes de la presente investigación.

1.5. CONTRIBUCIÓN.

La presente investigación será de utilidad para todas a personas con discapacidad que laboran y de se desarrollan por si mismos no siendo una carga familiar porque trabajando contribuyen con su desarrollo económico y a la vez profesionalmente.

El Estado que es el responsable de fiscalizar para para que la Ley se cumpla y no sea vulnerada; fortaleciendo sus entidades dando la responsabilidad y participación de los involucrados en su desarrollo para laborar ya sea en las entidades pública o empresas privadas. En ese sentido, funcionarios públicos y empresas privadas lograrán una adecuada toma de decisiones respecto a la implementación de la Ley 29973 y dando la calidad del servicio al ciudadano para que se pueda desempeñar en un centro laboral.

Para que las personas con discapacidad laboren en un centro de trabajo sin ser vulnerados deben conocer sus derechos y exigir el estricto cumplimiento de la Ley 29973 Ley de la persona con discapacidad y que se cumpla en todo el sector público como privado. De igual forma, la presente investigación resulta un aporte doctrinario, ya que en nuestro país existen pocos estudios sobre el tema materia de investigación desde la perspectiva del Derecho Laboral.

1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.6.1. Objetivo general.

Determinar cuáles son los factores que asocian a la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018.

1.6.2. Objetivos específicos.

Establecer el factor desconocimiento de la normatividad de la materia que contribuye a la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018.

Determinar el factor falta de capacitación, contribuye a la violación de los elementos jurídicos, normativos y doctrinarios que trasgreden la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018.

Comprobar el factor discriminación que contribuyen en la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018?

II. MARCO METODOLÓGICO.

2.1. SUPUESTO.

2.1.1. Supuesto Principal.

Los factores, falta del desconocimiento, la falta de capacitación y la discriminación se asocian para la transgresión a la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018

2.1.2. Supuestos Secundarios.

- El factor desconocimiento de la normatividad contribuye a la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018.
- El factor falta de capacitación contribuye la violación a la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018.
- El factor discriminación permite la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018.

2.2. CATEGORÍAS.

2.2.1. Categoría del supuesto principal.

- Conceptos relacionados a la Ley 29973.
- Derecho laboral.
- CONADIS.
- Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057).

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo.
- Decreto Legislativo 1098, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

2.2.2. Categoría Secundaria.

- Elementos jurídicos, normativos y doctrinarios relacionados a la persona con discapacidad.
- Elementos al campo laboral de la persona con discapacidad.

2.3. Tipo de Estudio.

La presente investigación mostrará un tipo de estudio o investigación cualitativa se busca analizar los problemas de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y saber las alternativas de solución.

Procuramos establecer cómo podemos resolver los problemas en el ámbito doctrinario mediante el análisis documental y la realización de entrevistas, tenemos como objetivo proporcionar profundidad los datos que nos permita interpretar y contextualizar el entorno, los detalles y las experiencias únicas aportando un punto de vista de los fenómenos, así como la flexibilidad de la interpretación.

La investigación cualitativa, es aquella donde se explora la naturaleza de los fenómenos sociales mediante su análisis que recae en las acciones humanas. (Sandoval, 2002).

Mediante el enfoque cualitativo, definiremos conceptos, recopilaremos datos de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes, a fin de analizar las categorías de nuestra investigación y fortalecer nuestros supuestos. Los estudios cualitativos permiten comprender las subjetividades de los individuos en su contexto cotidiano o laboral. En este sentido, es “la investigación que produce

datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.” (Taylor y Bodgan, 1986).

2.4. DISEÑO.

El diseño de estudio es no experimental debido a que solo observa el fenómeno social, donde se cimienta una realidad sin ninguna intención de modificar a las variables.

Este método no persigue producir teorías formales, sino más bien teorizar sobre problemas muy concretos que podrán adquirir categoría superior en la medida en que se le agreguen nuevos estudios de otras áreas sustanciales. Dicho de otro modo, el investigador no pretenderá probar sus ideas al generar teoría fundamentada, sino sólo validar que los supuestos son plausibles.

Este tipo de diseño metodológico es congruente con nuestra investigación ya que no se orienta a la experimentación de manera alguna con respecto a los hechos, a los sujetos, o a pretender ejercer el control o no de los aspectos o variables que corresponden al estudio, sino que evaluará lo ya existente y sobre ello se plantearán conclusiones y recomendaciones. Debemos detenernos en este punto, a fin de sustentar la omisión del uso de variables dependientes o independientes relacionadas a una determinada hipótesis, así como establecer la pertinencia del uso de las mismas en el campo de la investigación jurídica, el cual entendemos se da cuando se trata de realizar trabajos de campo.

Para mayor abundamiento podemos citar a Aranzamendi Ninacondor (2015), señala que el método jurídico como conjunto de procedimientos teorías y prácticas, es el encadenamiento lógico y/o racional, sistematizado, contextualmente ordenado y correlacionado de actividades y acciones, orientados a conseguir un fin, para acrecentar y perfeccionar el pensamiento y ordenamiento jurídico. Plantea así mismo que en el Derecho, para la obtención de un conocimiento y adquirir la categoría de ciencia, se requiere de un procedimiento deductivo riguroso, respetando el orden y el ordenamiento lógico, En ambos

casos, se recurre a la interpretación y la argumentación para demostrar la convicción y el valor de la veracidad de ciertos enunciados, en procura de entender, explicar, predecir y controlar fenómenos jurídicos.

2.5. ESCENARIO DE ESTUDIO.

En el enfoque cualitativo no se habla necesariamente del universo de sujetos o elementos 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 que se plantean son aquellos definidos dentro del ámbito laboral de las instituciones Públicas y empresas privadas al momento de generar la investigación de tal manera que luego, pretendemos analizar la forma en que se dan los casos de vulneración contra trabajadores con discapacidad o como se puede observar por falta de la práctica de conocer la normar o por qué no conocen la ley 29973.

2.6. CARACTERIZACIÓN DE LOS SUJETOS.

En el enfoque cualitativo que utilizaremos para desarrollar nuestra investigación, definiremos a los sujetos materia de análisis como los empleadores que vulneran sus derechos cuando contratan a personas con discapacidad en el Perú. Abogados y contadores que conociendo la norma no protegen a las personas que necesitan ayuda ya que son maltratados y la manera burocrática que existe en el Ministerio de Trabajo relacionados a las personas con discapacidad.

Si bien no es característica del enfoque cualitativo el determinar una población o universo de estudio y de allí seleccionar una muestra, en este caso consideramos pertinente realizar ese procedimiento toda vez que la supuesta población empresarial a estudiar es muy amplia por lo que se espera reducir y precisar a través de una muestra representativa, un número razonable de empresas a ser consultadas. Como se dijo anteriormente, lo que se busca con

este tipo de encuesta no es validar una hipótesis o confirmar un modelo planteado, sino lo que se pretende con la misma es validar nuestros supuestos y que a la vez nos permitan reforzar y precisar nuestras conclusiones y recomendaciones así damos a entender la vulneración que en nuestro distrito se da por parte de los empleadores con persona que tienen una discapacidad.

2.7. TRAYECTORIA METODOLÓGICA.

Nuestra tesis, desarrollará un tipo de metodología básica ya que tiene como propósito el recoger información de la realidad y proponer, en este caso, que se cumpla la norma, como lo investigado podemos observar que nuestro régimen casi no ve las multas, suspensiones, clausuras etc. Tanto a las empresas privadas como instituciones públicas que en la realidad no se da y por desconocimiento de la Ley 29973 tenemos como énfasis que se cumpla.

Bajo esta perspectiva se hará uso de la interpretación y la argumentación, sumado al análisis de los antecedentes históricos, doctrinarios y jurisprudenciales de la norma estudiada, ara lograr explicar y mejorar el enunciado jurídico materia de investigación (entiéndase en este caso la norma estudiada) con el fin de proponer una redacción mejorada de ser el caso y lograr un control más preciso del fenómeno jurídico que se encuentra normado.

Este tipo de investigación representativa del Derecho laboral viene siendo utilizada en la elaboración de diversas tesis de carácter jurídico, lo que refuerza la naturaleza eminentemente analítico-doctrinaria que posee el Derecho.

En este caso tal como lo señala (JUGO OBLITAS, 2011), en este trabajo también se realizará una investigación de un trabajo teórico-doctrinario e igualmente es propositivo; es decir, hemos desarrollado las instituciones jurídicas y hemos revisado las normas que involucran a nuestra investigación, proponiendo así una modificación en la presente norma, basándose en que se cumpla y que genere un sistema jurídico actualizado y coherente con sus principios que regulan nuestro sistema jurídico.

Así mismo, para el desarrollo de esta tesis se usará el método inductivo pues se pretende a través de la técnica del Análisis Documental, realizar una revisión y análisis de la legislación nacional en materia civil y laboral específico para lograr conclusiones que permitan proponer un cambio normativo en la legislación sobre la materia. Entendemos que para este caso la legislación tiene cobertura nacional. Se consultarán los fondos bibliográficos y hemerográficos de las universidades de la ciudad de Lima, páginas y bibliotecas jurídicas de distintas universidades del mundo desde el acceso a internet, además se consultará jurisprudencia relacionada a la materia.

Posteriormente, se procederá a sistematizar toda la información obtenida a través del Marco Teórico, esto con el fin de tener el marco normativo, doctrinario, jurídico y de las leyes vigentes sobre la materia, tanto en el ámbito civil como en el laboral, correctamente ordenado. En seguida se procederá al análisis en cada parte del marco teórico que lo requiera, procediendo a para ello a realizar una lectura de la documentación obtenida, evaluar su pertinencia y de serlo, proceder a plasmarlo en dicho marco teórico, para luego comparar dicha información con otras similares a fin de ir formando ideas que nos permitan sustentar nuestras hipótesis, todo lo anterior a la luz de la lógica y el razonamiento jurídico como herramientas ad hoc para este tipo de investigación.

En específico, se buscará toda la información referida al campo laboral de las personas con discapacidad, haciendo énfasis en lo que se entiende por ello y que actos la comprenden. Luego de ello procederemos, mediante el análisis de dicha información a argumentar y redactar una propuesta normativa que permita dar claridad y precisión a la norma.

2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El presente trabajo de investigación se considerará como universo a un número de 1,038 millones (2017), en el distrito de San Juan de Lurigancho. La población objetivo de la presente investigación, está representada por el 100% de

las y los usuarios con discapacidad física que se encuentran inscritos en la bolsa laboral del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima del periodo enero a julio del 2018 que son empresas constituidas en el país bajo las diversas formas societarias señaladas en la Ley General de Sociedades y otras similares.

Según Tamayo, (2007), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (p.114) Entonces, una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. Un censo, por ejemplo, es el recuento de todos los elementos de una población",

Es decir, en la presente investigación la población fue censal siendo trabajadores de la empresa 1 y 2, compañeros de los residentes que trabajan en las empresas en convenio con INABIF.

Se encuestó a las personas con discapacidad que trabajan en las empresas privadas e instituciones públicas del Distrito de San Juan de Lurigancho de Lima, Perú.

2.8.1. Técnicas de recolección de datos:

Se utilizarán las fichas bibliográficas con el fin de analizar el material doctrinario, de las normas laborales; así como legislación comparada y análisis jurisprudencial.

- **Encuesta**

La encuesta tiene que estar enmarcada de acuerdo con la muestra que se tomó como base, a través de un cuestionario previamente diseñado. Deberá ser en forma aleatoria, observando criterios metodológicos y estudios observacionales para determinar sus términos.

- **Entrevista**

En la presente investigación se procedió a entrevistar a las mujeres en edad fértil y a las farmacias de los centros de salud y farmacias particulares, seleccionadas del universo conforme a la muestra que se obtuvo. Las preguntas fueron realizadas de manera verbal, a través de un cuestionario previamente diseñado y teniendo en cuenta las variables de estudio.

- **Documental**

Se revisaron documentos del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Salud, así como propuestas de fichaje de información doctrinaria. En la presente investigación se utilizaron fichas bibliográficas, así como otras herramientas que faciliten el almacenaje de toda información referente al tema, para guardar la información obtenida de las diversas bibliografías consultadas y estudiadas y luego hacer un exhaustivo análisis y darle una correcta interpretación, siguiendo criterios metodológicos adecuados.

Documental

Se revisó la base de datos y la información obtenida en el Consejo Nacional para la Persona con Discapacidad (Conadis) del Perú.

Fuentes de recolección de datos

- Fichaje de información doctrinaria.
- Entrevista personal a personas con discapacidad.
- Entrevista personal a jefe de unidad de control y sanciones del Conadis.
- Fichas bibliográficas.
- Documentos de trabajo del Conadis.
- Internet: publicaciones, revistas electrónicas, foros, opiniones de abogados especialistas en la materia.

2.8.2. Instrumentos de recolección de datos

El Instrumento que se ha utilizado ha sido el cuestionario de preguntas a las que el encuestado ha respondido por escrito con respecto a los supuestos, para obtener la información respectiva.

El cuestionario, es un instrumento que permite obtener información en forma sistemática y ordenada

2.9. RIGOR CIENTIFICO.

En la investigación cualitativa el uso de herramientas de mayor espectro y aparente subjetividad para el análisis e investigación de los hechos o el uso de diseños metodológicos mixtos para el mismo fin hace suponer cierta relajación en el rigor científico que debe caracterizar a toda investigación que se jacte de su alejamiento de técnicas empíricas o no científicas. En ese orden de ideas, en nuestro caso lo que se plantea es demostrar que efectivamente existe una falta de definición y delimitación de los conceptos de persona con discapacidad en el ámbito labora dentro de la Ley 29973 lo cual puede deducirse a simple vista con la lectura especializada de la norma por parte de un letrado, existe definición alguna de dichos conceptos dentro de nuestros ordenamiento jurídico, por lo que la rigurosidad científica para la sustentación del problema y los supuestos en esta primera etapa es confirmada a través de la lectura analítica de la norma en cuestión para que sea aplicada en nuestro Estado.

En relación, a la metodología para la determinación de la población, muestra y diseño de las preguntas a realizar, estas se someterán previamente al escrutinio de nuestros asesores de tesis, por lo que consideramos que en este aspecto también cumplimos con la rigurosidad científica requerida. Así mismo esperamos contar con el tamiz de los especialistas y asesor de tesis de la Universidad Privada Telesup como es usual en esto casos.

III. RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DE RESULTADO

En esta parte del Informe procederemos a mostrar los resultados con respecto a las entrevistas realizadas a los 70 profesionales del derecho, abogados y empresarios. La muestra se tomó de diversas formas, en 50 de los casos se realizó de forma presencial, 12 por vía telefónica, 8 por medio de redes sociales y 10 por correo electrónico. El rango de tiempo fue del 03 abril del 2018 al 30 de mayo del mismo año.

Tabla 1.
Pregunta 1.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Del 1 al 10, ¿Se encuentra usted familiarizado con lo establecido la Ley 29973 Ley de la persona con discapacidad? (donde 1 es nada familiarizado y 10 es totalmente familiarizado)	2	5		5	5	3	20	10	10	10	80

Interpretación:

En esta pregunta observamos que más del 86% de los entrevistados considera sentirse por lo menos medianamente (5,6 a más) familiarizado con la norma señalada. Este resultado resulta pertinente toda vez que nos permite establecer que existe conocimiento de la norma en cuestión.

Tabla 2.*Pregunta 2.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Del 1 al 10 ¿Ha tenido oportunidad de aplicar o ver la aplicación de dicha norma? (donde 1 es ninguna oportunidad y 10 es permanentemente)	1	5	5	5	5	9	30			10	70

Interpretación:

En la pregunta 2 observamos más del 70 % señala haber visto o aplicado directamente la norma aludida, como podemos informar la familiaridad o conocimiento general de la norma si no también su aplicación que no está siendo aplicada ya que los trabajadores con discapacidad son vulnerados de sus derechos laborales, en muchos casos falta una excesiva fiscalización por parte del estado.

Tabla 3.*Pregunta 3.*

PREGUNTA 3	A	B	C	D	E	Total
¿Qué pueden generar al empleador para que contrate y no vulnere a sus empleadores con discapacidad en su centro laboral? ¿Ley 29973, Ley de la persona con discapacidad? a) Multas b) Sanciones c) beneficios d) intereses e) ninguna de las anteriores	40	20	10			70

Interpretación:

En esta pregunta observamos que los entrevistados, que son los empleadores en un 60% consideran que el principal riesgo que genera es la falta de definición de la norma en cuestión por el desconocimiento de la Ley 29973, y que el estado no lo hace más campaña para el contrato de las personas con discapacidad, mientras que un 17% piensa que esta falta de definición derivará porque sus asesores no les comentan los beneficios que da el Estado en su centro de trabajo.

Tabla 4.*Pregunta 4*

PREGUNTA 4	A	B	C	D	E	Total
¿Cómo considera usted que deben incluirse los conceptos laborales en las empresas públicas y privadas la Ley 29973, Ley de persona con discapacidad para que no sean vulnerados? a) En la misma Ley b) En el Reglamento c) En una Resolución ministerial d) otro e) no debe incluirse	50	10	10			70

Interpretación:

En este caso un considerable 90% señala que los conceptos de la Ley 29973, Ley de las personas con discapacidad deben ser incluidos en el Reglamento interno de la empresa ya sea pública o privada, lo cual es congruente con el ordenamiento jurídico vigente. Existe un 6% que considera que debe hacerse mediante Resolución de ministerial, mientras que el resto considera o que no debe incluirse o debe hacerse a través de otro mecanismo.

Tabla 5.*Pregunta 5.*

PREGUNTA 5	A	B	C	D	E	Total
¿Cómo considera usted que deben incluirse los conceptos laborales en la empresas públicas y privadas, fortaleciendo para que no sea Vulnerado los empleados con la Ley 29973, Ley de persona con discapacidad? a) En la misma Ley b) En el Reglamento c) En una Resolución ministerial d) otro e) no debe incluirse		60	10			70

Interpretación:

En este caso un considerable 85% señala que los conceptos de las la Ley 29973, Ley de las persona con discapacidad, deben incluirse en todas las empresas para que sean conocidas por todos y a las multa que son expuestas por incumplirlas ya que, cual es congruente con el ordenamiento jurídico vigente.

Existe un 6% que considera que debe hacerse mediante de charlas por parte del Ministerio de Trabajo, mientras que el resto considera o que no debe incluirse o debe hacerse a través de otro mecanismo.

Tabla 6.

Pregunta 6.

PREGUNTA 6	A	B	C	D	E	Total
¿En su opinión, los elementos jurídicos, normativos y doctrinarios que deben considerarse para lograr una adecuada conceptualización de lo que es la Ley 29973 de la persona con discapacidad? a) La doctrina internacional b) la doctrina nacional c) Código Laboral d) Jurisprudencia e) Ninguna	40	20	10			70

Interpretación:

En este cuestionamiento un 65% considera que deben utilizarse elementos de la doctrina internacional para conceptualizar los aspectos referidos a la Ley 29973, mientras que un 22% considera a la doctrina nacional como fuente. Es interesante observar que un 10% considera a la jurisprudencia como fuente para dicha conceptualización.

Tabla 7.

Pregunta 7

PREGUNTA 7	A	B	C	D	E	Total
¿Cómo deben clasificarse las normas para lograr una correcta información de la Ley 29973, Ley de la persona con discapacidad en el ámbito laboral sin que sus derechos sean vulnerados? a) Conocimiento de las multas b) Convencional y legal c) Instantáneas y duraderas d) otro e) No se deben clasificar	35	20	15			70

Interpretación:

En este caso un 51% de los entrevistados señalan que la forma más adecuada es que el empleador conozca y clasifica la norma multas impuesta por Ministerio de Trabajo; un 25% señala que debería hacerse de la forma convencional, mientras que un interesante 16% considera que no debe realizarse clasificación alguna.

IV. DISCUSIÓN.

4.1. ANÁLISIS DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecida en el año 2006 y puesta en marcha en 2007, llevada a cabo por la Organización de las Naciones Unidas y ratificada por el Perú en marzo de 2007, cambia todo el enfoque con el cual antes se veían los temas de la discapacidad en el mundo.

La Convención establece claramente, en su artículo 27, que la persona con discapacidad tiene derecho al trabajo y a que se reconozca su capacidad y se realicen los ajustes razonables para que se haga realidad este derecho. Según este artículo, las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y a ganarse la vida. Los países deben, por tanto, prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo; además de ello, se debe promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio; emplear a personas con discapacidad en el sector público; promover su empleo en el sector privado; y asegurar que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo.

En el año 2012 se firmó la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la misma que en el capítulo VI dedica nueve artículos al tema del trabajo para las personas con discapacidad.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad es uno de los derechos fundamentales. Brinda un desarrollo humano, pues abre la puerta hacia una vida independiente. Al contar con un salario, la persona con discapacidad se integra al desarrollo económico y social del país.

Con la presente encuesta relacionada a abogados y empleadores que vulneran la norma al no contratar personas con discapacidad su primera reacción es que no cuenta con un lugar adecuado para que la persona que tenga alguna discapacidad no se pueda desarrollar correctamente, a falta de rampas, una persona especialmente guía para que los pueda acompañar sus labores para que tenga que desarrollarse correctamente.

V. CONCLUSIONES.

Los factores, falta del desconocimiento, la falta de capacitación y la discriminación se asocian para la transgresión a la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018

La inserción sociolaboral en la persona con discapacidad la es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula la discapacidad intelectual así mismo que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; que estos servicios sirvan para apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; e incluso promover oportunidades de empleo es un derecho al cual deben acceder. Desde este punto si bien la legislación ha establecido para promover que los empleadores requieran personas con discapacidad con calificaciones para ocupar sus puestos de trabajo, o que las personas con discapacidad adopten iniciativas emprendedoras el acceso a oportunidades laborales en concordancia con lo referido por Quiñones y Rodríguez (2014) en su artículo titulado: “La inclusión laboral de las personas con discapacidad”, Pontificia Universidad Católica del Perú, Foro Jurídico, Perú, realizan una investigación descriptiva, basando su análisis en la legislación peruana y estadística relacionada con la discapacidad y el empleo, sobre todo en las principales disposiciones y medidas contenidas en la Ley N° 29973 y su reglamento, está totalmente restringido ya que se legisla sobre una base de desigualdades.

Las personas con discapacidad al ser colocadas en lugares poco accesibles sufren discriminaciones, haciendo dificultoso su acceso al centro de labores, sin rampas para los trabajadores en sillas de ruedas. En su mayoría son objeto de trato poco adecuado y de atención no preferente, y a veces, simplemente, hasta se les ignora. Los derechos de las personas con discapacidad están considerados en la base de prácticas de participación e inclusión, igualdad,

no discriminación. En el ambiente de trabajo estas prácticas deben estar contempladas en todos los planes, programas, proyectos y actividades de las instituciones tanto públicas como privadas.

Antes se ha propuesto implementar normativas antidiscriminación y garantizar el acceso a la formación y la promoción de su contratación en los sectores público y privado, pero si no hay quién asegure la provisión de los ajustes razonables que sean necesarios y el respeto de sus derechos, todo quedará plasmado en el papel y no se configurará en la realidad, ya que son vulnerados, violados, incomprensidos teniendo la norma para hacerlo respetar, en muchos casos son letra muerta.

De acuerdo con Larrazábal y Morales (2010), la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse al mercado de trabajo. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, y cultural), procurando así mismo toda forma de discriminación a causa de la discapacidad.

Así mismo según los resultados obtenidos, la aplicación de la legislación actual, la aceptación social y el trabajo en equipo son aspectos positivos encontrados en la investigación, favorables en la inserción laboral y en la percepción de las personas y empresas en las cuales trabajan los residentes de INABIF.

Es oportuno que el personal que labora con personas con discapacidad reciba una adecuada capacitación, para que puedan aceptar la diversidad de la cual son parte las personas con discapacidad y eviten, en lo posible, actos discriminatorios que hagan sentir mal al trabajador con discapacidad. Por lo contrario, deben aceptar y entender que él o ella también tienen derecho al trabajo digno y libre de discriminación y a ser acreedores de un salario que les

ayude a mejorar su calidad de vida y a sentirse incluidos dentro de una sociedad que los entiende y no los margina ni los discrimina y sean libres y que aporten a su canasta familiar y sean el desarrollo para la comunidad y no una carga como se los trata en la actualidad, tenemos en la actualidad una familiar que sufre una discapacidad y entendemos como son discriminados, cuando salen en busca de un trabajo y regresan como siempre tristes, algunos demuestran fortalezas, pero sabemos que dentro de su corazón sufren al ser vulnerados en el ámbito laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Conforme a lo observado en el Marco Teórico, tanto en los aspectos legales como teóricos propiamente dichos, así como en los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los expertos, procedemos a presentar las siguientes recomendaciones:

1. Fortalece programas de sensibilización en las empresas a fin de facilitar el acceso laboral de personas con discapacidad a fin de disminuir la resistencias y prejuicios los cuales inciden en la baja empleabilidad de las personas con discapacidad cual fuere el motivo de su discapacidad.
2. Fortalecer el programa de inserción laboral con el enfoque multidisciplinario con una perspectiva de derechos humanos e igualdad de género promoviendo mejores resultados en el proceso de inserción laboral que si faltan a la verdad de la Ley 29973 que los caiga toda la multa por su incumplimiento.
3. Incidir en las empresas públicas y privadas para que fomenten el trabajo en personas con discapacidad mental de acuerdo a sus propias necesidades.
4. Mejorar las condiciones de empleabilidad (calificación laboral) de las personas con discapacidad, considerando las brechas físicas, sensoriales y mentales, según la legislación vigente, para que se puedan desenvolver correctamente.
5. Realizar investigaciones concernientes a entornos laborales según el tipo de discapacidad y desde el Estado lograr una información sistematizada y actualizada sobre la población con discapacidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución Política del Perú de 1993, en el Título 1, capítulo 1 De la Persona y de la sociedad; Capítulo II De los Derechos Sociales y Económicos.
- **Ccantu Stefany Osorio Velarde (2018)**, en su presente investigación *“El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú”*.
- **PINTO RODRIGO, SONIA (2016)** En el presente estudio de nuestra investigadora que se dio en nuestra capital que lleva como título *“Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú”*
- **Segura Otoya, Jackeline Ivette (2015)** La investigación titulada *“Influencia de la deficiente inclusión social de las personas con discapacidad en formación laboral en el área de salud, personas con discapacidad y bienestar social de la municipalidad provincial de Chepen”*
- **Cencia de la Cruz, Damian Coondor (2015)** El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo describe *“Las condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas de la provincia de Huancayo – 2015*
- **Huamani Carrillo Edilberto C. (2014)** en su tesis *“Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012”*
- **Borja (2015):** En su estudio de investigación titulada *“Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidad en Empresas Privadas e Instituciones Públicas de la Provincia de Pichincha”*

- **Recalde (2015):** en su investigación *“Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas”*.
- **Valentina Vélez Pachón (2015)** en su investigación que lleva como título *“Educación inclusiva para personas con discapacidad en la provincia de Buenos Aires”*.
- **Cora Inés Forcada Rojkín (2011- 2012)** en su estudio laborado *“La inserción laboral de personas con discapacidad de tipo visual, auditivo y motriz en empresas privadas radicadas en la ciudad de Rosario durante el periodo 2011-2012”*.
- **Pereda Carlos, De Prada Miguel Ángel y Actis Walter. (2009-2010)**, ciudad de España, realizo la investigación titulado *"La inserción laboral de las personas con discapacidades"*.
- AGUILAR LOYO, J. S. (2016). Decidiendo entre Eficacia y Equidad, Un análisis del Impuesto a la Renta. Tesis para optar el grado de Maestro en Economía. Lima, Lima, Perú: Universidad del Pacífico, repositorio SUNEDU.
- Águila (2015), Discapacidad intelectual y trabajo: situación laboral de personas que han egresado de colegios diferenciales. (Tesis de grado de licenciatura, Universidad Academia de Humanismo Cristiano). (Acceso el 21 de marzo del 2017).
- Borbor (2012), Influencia del apoyo emocional de los padres de familia en personas con discapacidad intelectual moderada de 17 a 44 años de edad; asociación comunitaria hilarte. Guayaquil-2011. (Tesis de grado de licenciatura, Universidad de Guayaquil). (Acceso el 22 de marzo del 2017).
- Domínguez L., S. y Quintana P., A (junio, 2014), Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada. Revista mexicana de investigación en psicología, 6(1), 1-16.

- Quiñones, S. A. y Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Foro jurídico, 14 (14), 32-41. Schalock R. (2009), La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales.
- Revista Siglo Cero, 40(1), 22-39). Tapia (2012), La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Periodo 2009 – 2011. (Tesis de grado para licenciatura, Universidad de Guayaquil). (Acceso el 23 de marzo del 2017). Organización Internacional del Trabajo (2013)
- Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Recuperado de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- Vidal R., Cornejo C. y Arroyo L. (2013), La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile, Universidad Católica del Maule. Revista Convergencia cognitiva, 2(1). 93-102.
- Ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad. (24 de diciembre del 2012). Diario el peruano.
- Pallisera M., Fullana J. y Montserrat V. (2005), La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. Revista investigación educativa. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321973002>

- Acuña C., Álvarez M., Flores M., Castillo R. y Vallejos A. (2016), Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A. (tesis de grado de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). (Acceso 22 de marzo del 2017).
- Flórez J. (2017), Discapacidad intelectual: ¿Qué es? ¿Qué define? ¿Qué se pretende? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.downciclopedia.org/neurobiologia/discapacidad-intelectual-que-es-que-define-que-se-pretende>
- Luque D. y Luque M. (2016), Discapacidad Intelectual: Consideraciones para su intervención psicoeducativa (1ª ed.). España: Wanceulen.
- Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (2015-2021). [Documento de trabajo]. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.
- Haro Carranza, J. (2008). Derecho laboral público, empleo público o servicio civil. San Marcos: Lima.

IX. ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIAS	METODOLOGÍA
“EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 POR PARTE DE LOS EMPLEADORES VULNERANDO LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018”	<p>Problema general: ¿Cuáles son los factores que se asocian la transgresión a la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar cuáles son los factores que asocian a la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018.</p>	<p>Supuesto principal: Los factores, falta del desconocimiento, la falta de capacitación y la discriminación se asocian para la transgresión a la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018</p>	<p>Ley 29973. Derecho laboral. CONADIS Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) Decreto Legislativo 1098, (MIMP) Ley de Servicio Civil (Ley 30057)</p>	<p>Tipo de Estudio <u>El tipo</u> de estudio de la investigación es cualitativa se busca analizar los problemas de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y saber las alternativas de solución.</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: 1. ¿El factor desconocimiento de la normatividad de la materia, influye para que los empleadores transgredan la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018?</p>	<p>Objetivos Específicos: 1. Establecer el factor desconocimiento de la normatividad de la materia que contribuye a la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018.</p>	<p>Supuestos Secundarios: 1. El factor desconocimiento de la normatividad contribuye a la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018</p>	<p>Elementos jurídicos, normativos y doctrinarios relacionados a la persona con discapacidad. Elementos al campo laboral de la persona con discapacidad.</p>	<p>El diseño: El diseño de estudio es no experimental debido a que solo observa el fenómeno social, donde se cimienta una realidad sin ninguna intención de modificar a las variables</p>
	<p>2. ¿El factor falta de capacitación contribuye a la transgresión a la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018?</p>	<p>2. Determinar el factor falta de capacitación, contribuye a la violación de los elementos jurídicos, normativos y doctrinarios que transgreden la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018.</p>	<p>2. El factor <u>falta de</u> capacitación contribuye la violación a la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018</p>		
<p>¿El factor discriminación contribuye la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018?</p>	<p>3. <u>Comprobar</u> el factor discriminación que contribuyen la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018</p>	<p>3. El factor discriminación permite la transgresión de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, por parte de los empleadores en el Distrito de San Juan de Lurigancho 2018.</p>			

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTA.

NOMBRE DE LOS INVESTIGADORES	HUALAN YUPANQUI JORGE A. DNI N° 45732488 MONDRAGON PINCHE CESAR A. DNI N° 44071203
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	“EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 POR PARTE DE LOS EMPLEADORES VULNERANDO LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018”
ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO CORPORATIVO

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	ESCALA DE ESTIMACIÓN	OBSERVACIONES RECOMENDACIONE
1.1 Describe el objeto de estudio y su ubicación acompañando las evidencias y si fuera el caso las correspondientes fuentes que sustentan la existencia del fenómeno materia de investigación		
	1 2 3 4 5	
1.2. Define con precisión el problema, siendo de interés y formulación de preguntas de investigación.		
	1 2 3 4 5	
1.3. Objetivos de la investigación. 1.3.1. Existe coherencia y pertinencia con los fundamentos y antecedentes. 1.3.2. Son viables y medibles. 1.3.3. Están claramente diferenciados los objetivos generales de los específicos. 1.3.4. Su formulación facilita la comprensión del alcance del trabajo de investigación.		
	1 2 3 4 5	
1.4. Justificación de la investigación. 1.4.1. Se establece con claridad los alcances del problema de investigación. 1.4.2. Considera los aportes que se obtendrán de la investigación.		
	1 2 3 4 5	
2. MARCO TEÓRICO		
2.1. Antecedentes. 2.1.1. Enuncia los antecedentes internacionales y nacionales con precisión y fuentes confiables. 2.1.2. Considera en forma precisa, secuencial las bases teóricas de la investigación y guarda relación con las variables. 2.1.3. Enuncia el marco conceptual, coherente y sistematizado		
	1 2 3 4 5	
2.2. Hipótesis. 2.2.1. Define la hipótesis del trabajo o supuesto. 2.2.2. Existe relación entre estas y los objetivos.		
	1 2 3 4 5	

2.3. Variables. 2.3.1. Identifica y clasifica las variables de investigación. 2.3.2. Las variables guardan relación con el problema de investigación.		
	1 2 3 4 5	
3. METODOLOGÍA		
3.1. Método - diseño. 3.1.1. Selecciona el método, tipo, nivel de investigación en forma apropiada. 3.1.2. El diseño de estudio es pertinente para la investigación, secuencial las bases teóricas de la investigación. 3.1.3. Se describe a la población de estudio. 3.1.4. Se establece el tamaño de la muestra y los criterios de selección.		
	1 2 3 4 5	
3.2. Técnicas, instrumentos y procesamiento de datos. 3.2.1. Detalla las técnicas a utilizar en la investigación. 3.2.2. Describe los instrumentos a emplear. 3.2.3. Anexa los instrumentos. 3.2.4. Explica las formas sistematizadas de las técnicas del procesamiento de datos de la investigación.		
	1 2 3 4 5	
4. RESULTADOS		
4.1. Los resultados responden a los objetivos de la investigación 4.2. Los resultados son precisos y claros 4.3. Se encuentran estructurados en tablas, gráficos u otros		
	1 2 3 4 5	
5. DISCUSIÓN		
5.1. La redacción tiene sintaxis y orden lógico de expresión 5.2. En la discusión el autor utiliza los datos de los antecedentes considerados en el trabajo de investigación. 5.3. La discusión es pertinente de acuerdo a los resultados.		
	1 2 3 4 5	
6. CONCLUSIONES		
6.1. Responde a los objetivos de la investigación 6.2. Es clara, precisa y pertinente		
	1 2 3 4 5	
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		
7.1. La bibliografía es actualizada y relevante. 7.2. Utiliza adecuadamente las normas de Vancouver en la redacción del proyecto de la investigación.		
	1 2 3 4 5	

ESCALA DE CALIFICACIÓN:

1 – 2: Sí Cumple.

3: Cumple Parcialmente.

4: No Cumple.

5: No Aplica (Según el tipo de estudio).

Asesor de investigación

Nombres y Apellidos del asesor (a)

Fecha

**ANEXO Nº 03: LEY 29973 POR PARTE DE LOS EMPLEADORES
VULNERANDO LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD, DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018”**

DIMENSIÓN /ÍTEMS		1	2	3	4	5
ÍNDICADOR: ACTIVIDAD						
1	¿Se encuentra usted familiarizado con la Ley 29973 Ley de la persona con discapacidad?					
	SI					
	NO					
	Regularmente					
	Alguna vez leo					
	Nunca lee					
	Explique:					
ÍNDICADOR: FRECUENCIA		1	2	3	4	5
2	¿Ha tenido oportunidad de aplicar o ver la aplicación de dicha norma?					
	Habitualmente					
	Alguna vez					
	Rara vez					
	Nunca					
	Otros					
	Explique:					
INDICADOR: MOTIVO DE USO		1	2	3	4	5
3	¿Qué riesgos laborales, considera usted, que puedan generarse al empleador que vulnere a sus empleados con discapacidad en su centro laboral? Ley29973, Ley de la persona con discapacidad?					
	Posible multa					
	Posible falta					
	Contribuirá con puestos de trabajo					
	Sin multas					
	Otros					
	Explique:					
ÍNDICADOR: NIVEL SOCIO – ECONÓMICO		1	2	3	4	5
4	¿Ud. Cree que las multas impuestas por el Estado por la falta muy grave, de no contratar a personas con discapacidad de 12 UIT A 15 UIT es favorable para que así contraten a más personas con discapacidad?					
	Si es favorable					
	No es favorable					
	Pueden que afecten al trabajador					
	Le da igual al empleador					
	Otros.					
	Explique:					
ÍNDICADOR: ENFERMEDADES		1	2	3	4	5
5	¿Qué enfermedades cree Ud. Se producen por la discriminación de la persona con discapacidad, cuando son vulnerados en el ámbito laboral o no son contratados?					

	Estrés					
	Dolor de cuerpo					
	Enfermedades de la piel					
	Enfermedades mentales					
	Otros					
	Explique:					
	INDICADOR: MEDIOS DE COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
6	¿Qué medios de comunicación influyeron en usted para conocer la Ley 29977, Ley de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?					
	Televisión					
	Radio					
	Virtual					
	Periódicos					
	Otros (indicar):.....					
	INDICADOR DE EFECTOS	1	2	3	4	5
7	¿QUÉ OPINA UD. DE LA LEY 29973, LEY DE PERSONA CON DISCAPACIDAD Y LA VULNERACIÓN EN EL AMBITO LABORAL					
	Que se vulnera los derechos de la persona con discapacidad.					
	Que retribuye con acciones de buena voluntad a los empleadores que contraten personas con discapacidad.					
	Mas rigidez en la Ley 29973					
	Las faltas muy graves de no contratar a personas con discapacidad de 12 UIT A 15 UIT tienen que ser más benevolentes.					
	Otros.					
	Explique:					

RECOMENDACIONES:

.....

ANEXO Nº 04: Instrumento

CUESTIONARIO

El presente cuestionario se da a las personas con discapacidad para la mayor objetividad posible. Con ello nos ayudaremos a que los resultados de la presente investigación sean más veraces favoreciendo en el futuro el trabajo por la administración de justicia y el control sin que sus derechos laborales sean vulnerados.

1. ¿Qué trabajo desempeña Ud. en esta empresa?

.....

2. Su Modalidad es:

- Locación de Servicios
- Tercero
- CAS
- Nombrado

3. ¿Cuántas horas al día trabaja?

- Siempre 8 horas
- A veces más de 8 horas por mi propia voluntad por hacer méritos
- Más de 8 horas porque me lo pide/exige mi jefe
- Menos de 8 horas
- Medio tiempo

4. ¿Tiene hijos menores de edad?

Sí () No ()

Sí su respuesta fue si, conteste la siguiente pregunta:

5. ¿Quién se queda con sus hijos cuando usted sale a trabajar?

- El abuelo (a)
- El tío(a)
- El hermano(a)
- Mi vecino(a)
- Mi empleado(a)
- Otra persona de confianza (especificar).....

6. ¿Ha recibido algún incentivo por la labor que realiza?
Sí () No ()
7. Del 1 al 10, siendo el 10 el mejor trato, ¿cómo calificaría el trato que le da su jefe inmediato?
8. Su discapacidad es:
() Leve
() Moderada
() Permanente
9. ¿Se respeta las 48 horas (8 horas diarias o 48 horas semanales)?
Sí ()
No ()
10. La empresa donde labora cuenta con:
() Rampas de accesibles al centro laboral
() Ascensores accesibles
() Teléfonos públicos a una altura de 1,20 m. Aproximadamente
() Personal preparado para interpretar lenguaje de señas.
11. ¿Tiene descanso en días feriados no laborables?
Siempre ()
A veces ()
Nunca ()
12. ¿De qué manera podría apoyarle el Estado para que mejoren sus condiciones de trabajo?
.....
.....
.....
- Muchas Gracias.

ANEXO 5: Informe de validación – Experto 1

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: DRA ESCOBAR DELGADO, LUISA DOMINGA
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de la Evaluación: CUESTIONARIO
 1.4 Autor del Instrumento: HUALAN YUPANQUI, JORGE ANTONIO y MONDRAGON PINCHE, CESAR ALBERTO
 1.5 Título de la Investigación: “EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 POR PARTE DE LOS EMPLEADORES VULNERANDO LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018”

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	11	16	6	26	31	36	41	45	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																					/
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					/
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					/
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					/
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					/
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					/
8. COHERENCIA	Entre los índices e indicadores																					/
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					/
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					/

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

LUGAR Y FECHA : LIMA, 05 DE AGOSTO 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 10587264 TEL: 948880051

ANEXO 6: Informe de validación – Experto 2

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg NÚÑEZ ZULUETA ARTURO WALTER
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de la Evaluación: CUESTIONARIO
 1.4 Autor del Instrumento: HUALAN YUPANQUI, JORGE ANTONIO y MONDRAGON PINCHE, CESAR ALBERTO
 1.5 Título de la Investigación: “EL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY 29973 POR PARTE DE LOS EMPLEADORES VULNERANDO LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018”

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	11	16	6	26	31	36	41	45	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre los índices e indicadores																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%
 LUGAR Y FECHA : LIMA, 05 DE AGOSTO DEL 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 16091273 TELF: 943057310