



FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**ALCANCES DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD N° 29973 EN RELACIÓN A
SU INCLUSIÓN LABORAL**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autora:

Bach. Ruiz Farroñan Lucila Isabel

Asesor:

Mg. Fernández Vásquez José Arquímedes

Línea de Investigación:

Ciencias jurídicas

Pimentel- Perú

2018

Dedicatoria

A Dios por ser el que guía mi camino, a mi madre
Gloria por ser la persona que más me apoya.

Agradecimiento

Al Dr. José Arquímedes, por su inigualable labor de enseñanza y empeño que nos brinda

Resumen

En la presente investigación se desarrollara un tema acerca de las personas con discapacidad, un tema que no es muy tocado en el país pese a su gran importancia y es fundamental para un Perú equitativo, con igualdad de oportunidades para todos y principalmente aquellos que con el paso del tiempo o las circunstancias de la vida nacieron con esta situación, pero que ante todo siguen siendo personas con los mismos derechos que cualquiera, el estado debe cumplir con el deber de respaldarlos brindándoles apoyo, sin que estas puedan sufrir algún tipo de discriminación o problema de otra índole y continuar con su vida haciéndoles sentir que no están olvidados, a pesar de la existencia una Ley que salvaguarda a Personas Discapacidad, N°29973 que toca un punto importante, acerca de su inclusión laboral en los sectores públicos y privados, del cual se les está vulnerando porque no están cumpliendo con la ley, los centros de trabajos en su mayoría no contratan a estas personas o no cumplen con el número de cupos, ya sea por un paradigma erróneo que se les ha creado, el trabajo es un derecho fundamental y plasmado en la Constitución del Perú, en su artículo número 22 “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, sin aquello ¿Cómo podría una persona subsistir en la vida?, por otro lado, se llegará a determinar en base al objetivo general: Determinar los alcances de la Ley General de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral, como también: Analizar el marco teórico delimitando los límites que tiene estas personas frente a su inclusión laboral y su legislación en otras jurisdicciones. Identificar que bienes jurídicos son vulnerados cuando no se cumple con la aplicación de la ley 29973. Evaluar si las entidades públicas y privadas vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidades

Palabras Clave: Derecho al Trabajo, Personas con Discapacidad, Inclusión laboral

Abstract

In the present investigation a topic about people with disabilities will be developed, a topic that is not very touched in the country despite its great importance and is fundamental for an equitable Peru, with equal opportunities for all and mainly those that with the passage of time or the circumstances of life were born with this situation, but above all remain people with the same rights as anyone, the state must fulfill the duty of supporting them by providing support, without these may suffer some type of discrimination or problem of another nature and continue with their lives making them feel that they are not forgotten, despite the existence of a Law that safeguards Persons with Disabilities, No. 29973 that touches an important point, about their inclusion in the public and private sectors, which are being violated because they are not complying with the law, the work centers mostly do not hire these people or they do not comply with the number of quotas, either because of an erroneous paradigm that has been created for them, work is a fundamental right and embodied in the Constitution of Peru, in its article number 22 "work is a duty and a right. It is the basis of social welfare and a means of realization of the person, "without that, how could a person survive in life? On the other hand, it will be determined based on the general objective: Determine the scope of the General Law of persons with disability N ° 29973 in relation to their labor inclusion, as well as: Analyze the theoretical framework of labor law of disabled persons and their legislation in other jurisdictions. Identify what legal rights are violated when the application of law 29973 is not complied with. Evaluate whether public and private entities violate the labor rights of people with disabilities.

Keywords: *Right to Work, People with Disabilities, Labor inclusion*

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas con el tema	31
1.3.1. Variable I: Alcances de la ley general de personas con discapacidad	31
1.3.1.1. Persona discapacitada	31
1.3.1.2. Promoción del empleo de la persona discapacitada.....	34
1.3.1.4. Tratamiento jurídico de la discapacidad	35
1.3.1.5. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	38
1.3.1.6. La capacidad jurídica en la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad	39
1.3.1.7. Derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad.....	40
1.3.1.8. Del ámbito de protección del derecho al acceso	40
1.3.1.9. Del mérito	42
1.3.1.10. Del sistema español.....	43
1.3.2. Variable II: Derecho al trabajo	43
1.3.2.1. Análisis de la ley n°29973 – en función a inclusión laboral.....	43
1.3.2.5. Discriminación laboral.....	50
1.3.2.6. Derecho de igualdad y no discriminación.....	51
1.3.3. Principios	54
1.3.3.1. Principios que se transgreden al no respetar el derecho laboral	54
1.3.4. Teorías.....	55
1.3.4.1. Teoría social de la discapacidad.....	55
1.3.4.2. Teoría médica de la discapacidad	57
1.3.4.3. Teoría general de la discapacidad	58

1.3.4.4.	Teoría de John Rawls.....	59
1.3.4.5.	Teoría de Rebecca Taylor	60
1.3.4.6.	Teoría de Paul Jaeger y Cynthia Bowman	60
1.3.4.7.	Teoría del convenio de la organización internacional del trabajo (OIT)	61
1.3.4.8.	Teoría de Patterson, Szymanski & Parker	61
1.3.4.9.	Teoría de rehabilitación de 1973 (Rehabilitation act of 1973)	62
1.3.4.10.	Teoría de los americanos con discapacidades de 1990 (The Americans With Disabilities act of 1990) (ADA).....	62
1.3.5.	Doctrina.....	62
1.3.5.1.	La necesaria adecuación del Código Civil peruano a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	62
1.3.5.2.	El control judicial de la convencionalidad del Código Civil peruano por su incompatibilidad a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	64
1.3.5.3.	Enfoque Constitucional.....	68
1.3.6.	Legislación Comparada	69
1.3.6.14.	CONADIS, Planes de funciones	75
1.4.	Formulación del Problema.....	76
1.5.	Justificación e importancia del estudio	76
1.6.	Hipótesis	77
1.7.	Objetivos	77
1.7.1.	Objetivo General	77
1.7.2.	Objetivos específicos	77
II.	MATERIAL Y METODO.....	78
2.1.	Tipo y diseño de la investigación.....	78
2.1.1.	Tipo de investigación.....	78
2.1.2.	Diseño de la investigación	78

2.2.	Población y muestra	78
2.2.1.	Población:	78
2.2.2.	Muestra:	78
2.3.	Variables, Operacionalización	79
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	80
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.....	80
2.5.1.	Trabajo de campo.....	80
2.5.2.	Trabajo de gabinete.....	80
2.6.	Aspectos éticos.....	81
2.7.	Criterios de rigor científico.....	82
III.	RESULTADOS	83
3.1.	Tablas y figuras.....	83
3.2.	Discusión de resultados.....	96
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
4.1.	Conclusiones	103
4.2.	Recomendaciones	105
ANEXO	109

Tabla de figuras

Figura 1: Cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad en las entidades públicas y privada.....	83
Figura 2: Factores que generan la vulneración de los derecho de la persona con discapacidad	84
Figura 3: La vulneración de la Ley general de personas con discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades.....	85
Figura 4: Vulneración de la norma.....	86
Figura 5: Fiscalización del sector privado no responde a la conyuntura social	87
Figura 6: Violación de Principios.....	88
Figura 7: Infraestructura del centro laboral	89
Figura 8: Medidas para el cumplimiento de la LGPCD.....	90
Figura 9: Principios al contratar a PCD	91
Figura 10: Fiscalización al sector privado y su protocolo.....	92
Figura 11: Regulación de la norma	93
Figura 12: Análisis de la legislación comparada.....	94
Figura 13: Legislación de Brasil como referencia	95

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática.

En el País, un aproximado de 5,2% de la población peruana tiene algún tipo de discapacidad, esto se asemeja al 1,7 millones de personas, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), conforme a las últimas cifras la tasa de desempleo tuvo un crecimiento al 12.1%, encajando con lo señalado por la OIT, quien afirmó haberse triplicado la última cifra de desempleo en todo el país, desde la Defensoría del Pueblo, la vocera Malena Pineda afirma que la responsabilidad no es por la falta de presupuesto, sino por el desinterés del Estado de establecer como prioridad nacional las necesidades de la población con discapacidad. Pineda critica que no haya coordinación entre todos los sectores que deben asumir esta tarea.

La coyuntura de las personas con discapacidad, es indignante, debido a la situación de vulnerabilidad laboral que existe, no respetando el principio de igualdad de oportunidades dentro del sector público y privado, aun existiendo una norma que los ampara “la ley general de personas con discapacidad N°29973” y por muy bien elaborada que esté no se está cumpliendo, las personas con discapacidad necesitan satisfacer sus necesidades sin depender de nadie, ser dueños de su formación social, académica, laboral u otra, a consecuencia de ello es por medio de un trabajo que la persona discapacitada tenga la potestad de permitirse ser independiente, propias de su desarrollo y su crecimiento con normalidad.

Las personas con discapacidad desde tiempos remotos han tenido obstáculos para incluirse dentro de las Personas Económicamente Activas y debido a estas circunstancias es que necesariamente obtienen empleos con menor seguridad siendo estos informales. De acuerdo a la investigación de la INEI un 45% de estas personas se encuentra integrado en la PEA y el 20% son netamente informales. El abogado y asociado del estudio Ehecopar Luis Miguel Almendriz señala que “*La condición laboral en personas con discapacidad que están en la PEA es de un promedio poco estable*” (Almendriz, 2017).

Lo que refleja es que las entidades estatales vulneran el derecho de las personas con discapacidad, cuando no cumplen con lo establecido en la ley N° 29973, la norma establece que se debe de proteger respetando sus derechos, reconociéndolos, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

En la sociedad peruana LPCD son discriminadas por su discapacidad física y a consecuencia de ello la transgresión de sus derechos laborales no pasan desapercibido, entendiéndose como derecho que toda persona debe gozar de un trabajo digno y bien remunerado para su desarrollo como persona dentro de la sociedad.

En el año 2015 en el país existía un promedio de 600 000 personas con discapacidad y desafortunadamente solo el 15% de estas personas podían satisfacer sus necesidades y contar capital en vista de que gozan de un trabajo, de este 15% que es un total de 270 822 personas solo un 58% son personas independientes, que laboran como vendedores o ambulantes sin contar con una estabilidad laboral, la realidad es que solo un 28% laboran para terceros, según Tulio Obregón – Abogado especialista en Derecho del Trabajo. (Social, 2015)”.

El 12 de diciembre del 2016 se ratificó el “Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para Personas con Discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado, con el deber de supervisar a las empresas del sector privado, si cumplen con el porcentaje de contratos de trabajo de personas discapacitadas, de modo que las entidades privadas que sobrepasen los 50 trabajadores por cada año deben mantener su personal con un 3% no menos de ello y en planillas de lo contrario serian multadas. Este protocolo es en realidad beneficioso si se aplicara en el país y no quede en puño y letra. Pero desde aproximadamente cinco años de haberse promulgado la ley, la situación de vulnerabilidad de personas con discapacidad continúa aumentando. Conforme pasa el tiempo las empresas en el Perú crecen y continúan desconociendo e ignorando la ley que respalda a las PCD.

El abogado señala que “las personas discapacitadas y las que no se encuentran con ninguna dificultad deben tener las mismas oportunidades en el campo laboral”. (Almendriz, 2017). Al parecer uno de los problemas del cual radica es el nivel de

educación que obtienen no es suficiente, no reciben ayuda y muchos son discriminados debido a esto se le obstruye el acceso a su zona de trabajo. El autor señala respecto a su educación realmente pobre y mucho de ellos no cuentan estudios superiores en institutos o de una carrera profesional. De tal manera manifiesta que es esencial construir considerables soluciones legales que favorezcan a este grupo de personas. “No basta con garantizar una cuota de empleados si ellos no van a ser tratados de forma correcta”, aclaro.

Esta realidad problemática sobre pasa fronteras, en países latinoamericanos aún no se termina por extinguir los vacíos y el incumplimiento de la norma para personas discapacitadas, Según información de la OCDE, en 27 países miembros las personas con discapacidad con mayoría de edad, en comparación con individuos sin discapacidad, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral, tenían menos oportunidades de empleo y sufrían desventajas para la contratación.

García indica que una de las razones por las que se les niega esta oportunidad, es porque no cuentan con una buena educación en algunas ocasiones se les niega el acceso en escuelas públicas o privadas, no están capacitados profesionalmente y la ayuda no es suficiente, además de los obstáculos que se les pueda presentar al momento de trasladarse dependiendo de su discapacidad y por último el gobierno no implementa soluciones para aquel dilema social, es por ello que los empleadores no asumen contratarlos. (García, 2003)

1.2. Trabajos previos

Internacionales

- Lisandra (2011), en su tesis titulada “Diagnostico al proceso de inclusión de las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas de los municipios Iribarren y Palavecino del Estado de Lara, periodo 2011”, presentada en la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado para optar el título de Especialista en Gerencia y Programas Sociales, concluye:

En las entidades privadas de los municipios de Iribarren y Palavecino del Estado de Lara la gran mayoría de los habitantes discapacitados de la ciudad sobrepasan sus 25 años de edad, siendo estos del sexo masculino sin bachillerato, asimismo esta población muestra a personas con discapacidad auditiva y cognitiva y de acuerdo a estos registros es que consiguen clasificar como obreros y aseo en su mayoría.

En aquel entonces la norma brindaba a que las empresas seleccionen personas discapacitadas como requisito para un puesto laboral y poder ser calificados, otorgando igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación; y por ende a que el estado se comprometa en fortalecer la norma para la inclusión laboral de aquellas personas que adolecen de discapacidad brindándoles mejor calidad de vida.

De igual manera en las encuestas realizadas se formularon preguntas de información y afirmaciones y se registraron que en las empresas privadas; las personas con discapacidad que laboran en sus centros de trabajo no presentan ningún problema, por el contrario se encuentran satisfechos, son puntuales, su jornada de trabajo es intacta y mantienen una relación armoniosa con sus compañeros, sin embargo existe un porcentaje de discriminación en contra de ellos de igual manera barreras arquitectónicas para que puedan trasladarse.

En sus encuestas realizadas las preguntas fueron directamente con el encargado de recursos humanos y las personas con discapacidad, quien mejor que ellos para que cerciore la verdad de los hechos, brinden mayor información y puedan esclarecer el problema de su búsqueda.

- Madrigal (2011), en su artículo titulado “Derecho al Trabajo de la Persona con Discapacidad en Costa Rica”, concluye:

Existen normativas para la adecuada regulación del derecho al trabajo de todos los seres humanos, incluyendo a todos aquellos sujetos que presenten

alguna discapacidad, ya sea física, mental, cognitiva o de cualquier otra índole. Además, se evidencia la gran necesidad de reeducar a la población en general sobre el tema de los derechos laborales de las personas con discapacidad, ya que existen muchos prejuicios y un desconocimiento al respecto sobre este tópico. Por lo tanto, surge la siguiente interrogante, para qué sirve tanta legislación al respecto, si es el mismo Estado quien está fallando en fomentar la apertura de oportunidades igualitarias para todos(as) y consecuentemente, se discapacita sociedad inclusiva.

Por ende, se hace necesario que se le pueda exigir de manera real al Estado, el cumplimiento de sus deberes, para con toda la población en general y no sólo para con un sector de ésta. Si bien, es cierto las personas que presentan alguna discapacidad en éste país son minoría en número, eso no les resta derechos y no exime al Estado de sus deberes para con todos(as) sus habitantes. Además, los derechos son exigibles, debido a su constitución de derechos, pero no se observa en la realidad que éstos estén siendo cumplidos y fomentados, por lo que se debe avanzar en una legislación concisa y cumplida. Consiguientemente, existe un deber de los(as) todos(as) los(as) ciudadanos(as) del país, en la reeducación de la sociedad, en las distintas esferas sociales, tanto en el mundo laboral, como en otras áreas, además de ser deber el velar y luchar, porque se cumplan de manera fehaciente las leyes existentes contra la discriminación de las personas con discapacidad en todos los aspectos.

- Reyes Sepúlveda (2014), en su tesis titulada “Discriminación e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Visual”, presentada por la Universidad Academia de Humanismo Cristiano para optar al grado académico de Licenciado en Trabajo Social, concluye:

Que las experiencias de inclusión laboral que han tenido los miembros del Sindicato, han sido escasas, siendo la mayoría de ellos trabajadores ambulantes durante toda su vida laboral, por ende, la experiencia se limita al

empleo informal. Este tipo de trabajo, tiene más desventajas que beneficios, ya que los vendedores ambulantes constantemente sufren la inseguridad provocada por la inestabilidad laboral que significa trabajar diariamente vendiendo productos en el centro de Santiago; ya que sus ganancias van a depender de cuánto vendan en el día y este fenómeno es muy variable. Unido a esto, se encuentra la pérdida de mercadería producto de robos por parte de la clientela, amedrentamiento y enfrentamiento con Carabineros, las condiciones climáticas que se transforman en un obstaculizador relevante al momento de laborar en el puesto de trabajo ambulante, etc.

El comercio informal es la principal experiencia en la que se han desarrollado los discapacitados visuales con los cuales se realizó este estudio. Este tipo de trabajo se produce debido a las críticas condiciones sociales que se presentan en el país, por lo tanto, existe una clara relación entre este trabajo y la pobreza. El empleo ambulante se presenta como la solución a este problema, a través de él se obtiene mayores ganancias y las condiciones que presenta este trabajo son aceptadas en su totalidad ya que es la única posibilidad de conseguir recursos. Los bajos sueldos, la falta de beneficios sociales como lo son la cobertura en salud, seguros ante accidentes de trabajo, aportes en la jubilación o retiro; son factores presentes en la constante inseguridad en la que viven estas personas y sus familias. Por lo tanto, las condiciones que se presentan son precarias. La segunda pregunta de investigación que se planteó en este estudio es ¿Cuáles son los factores que limitan el acceso al trabajo de los miembros del Sindicato de Trabajadores Ambulantes Ciegos por el Centro? A lo largo de esta investigación se pudo visualizar que dichos factores se concretizan principalmente en tres puntos: discapacidad, educación y discriminación, ya que éstas son las principales aristas que impiden que los entrevistados ingresen al mundo laboral.

Primeramente, la discapacidad visual que poseen los miembros del Sindicato, limita las opciones de empleo y contratación, ya que el rubro formal no se encuentra preparado para recibir a personas no videntes. Una

solución a ello es la creación de empleos destinados a ser ejercidos por estas personas, en donde puedan desarrollar sus capacidades sin problema alguno y contar con los beneficios que ofrece un trabajo con contrato. En segundo lugar, se encuentra el factor de educación. Se reitera que la mayoría de las personas con las que se trabajó en esta investigación, no finalizó sus estudios de enseñanza media, requisito que se pide para ingresar a un trabajo formal. Por lo tanto, el nivel educacional influye directamente en la obtención de un empleo, ya que se considera que la persona no posee los conocimientos necesarios para desempeñarse en determinado trabajo y debido a esto no puede acceder a ello.

- Patricia (2014), en su tesis titulada “El Derecho al Trabajo de las Personas con Capacidades Especiales, Análisis Jurídico”, presentada en la Universidad Rafael Landívar, para optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, concluye:

El tema de discriminación no se supera únicamente con la legislación, por muy bien elaborada que esté la ley no es suficiente para erradicar este problema, lamentablemente por cuestiones culturales en Guatemala no se conoce lo suficiente la legislación y se ignora el tema de capacidades especiales.

Es importante fortalecer una cultura de respeto, tolerancia, dignidad y reeducar a la población en general sobre el tema de los derechos laborales de las personas con capacidades especiales, ya que existen muchos prejuicios y un desconocimiento con respecto a los derechos, protección legal, alcances y sobre las labores que pueda desempeñar este sector.

De una manera general, podemos constatar que las políticas de cada país se orientan hoy día hacia la búsqueda de soluciones comunes para el problema del empleo de personas con capacidades especiales ya que son un sector altamente productivo pero olvidado muchas veces por ciertos Estados.

Los aspectos homogéneos regulados en la legislación internacional son las acciones y programas para la inserción laboral y los recursos concentrados en la formación y conductas laborales de las personas con capacidades especiales, y la formulación de políticas tienen como finalidad principal la consecución de empleo.

Se observa que en las instituciones públicas nacionales no existe una orientación y/o asignación de fondos dirigidos a la inclusión laboral, tal y como lo hace uno de los países centroamericanos, como lo es Costa Rica en su legislación interna. En las entidades privadas nacionales, el trabajo se ha desarrollado desde iniciativas personales, lo que lleva a utilizar procedimientos de ensayo y error.

Para superar las distintas adversidades es necesario la formación de un organismo estatal con función rectora e integradora, que coordine y oriente las diferentes políticas de Estado y programas a partir de un enfoque rehabilitador, asimismo brinde asesoría técnica y profesional a las organizaciones que participan en desarrollar las capacidades de las personas con capacidades especiales, así también que posea poder coercitivo para sancionar cualquier conducta contraria a los aspectos regulados en la legislación existente. Puede existir un gran catálogo de derechos, pero si realmente no hay un control efectivo en la aplicación de estas disposiciones no tiene una verdadera importancia, implica muchísimo esfuerzo que debe realizarse por el Estado, conjuntamente con la participación de la sociedad, políticas de Estado, educación, mucha conciencia e implica el respaldo legal pero ese respaldo legal aunado al acompañamiento de fiscalización.

Es necesario hacer énfasis que los aspectos regulados en la legislación nacional han permitido a Guatemala desarrollar políticas de estado en relación a personas con capacidades especiales y de esta forma contribuir al mejoramiento de vida y desarrollo integral y principalmente el impulso de este sector al ámbito laboral, sin embargo, falta mucho por hacer, en relación con la legislación de otros países, tales como son los países centroamericanos y Colombia.

- Nevada (2014), en su artículo titulado: “Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Universitario: Una Visión Gerencial”, concluye:

Indudablemente la discapacidad hace alusión a disfunciones de orden físico, mental, intelectual, sensorial, psicológico o una combinación de ellas, de carácter temporal; la misma no debe ser considerada el motivo para limitar el ejercicio pleno de las capacidades de la persona humana y su inclusión social. En esta última, resulta relevante, por las implicaciones multidimensionales y de diverso orden, la inclusión laboral como una bandera que se eleva para generar espacios éticos en las organizaciones, y entre estas, especial mención deben tener las universidades como centros del saber pertinente, acordes en su entramado estructural y funcional con los cambios y concepciones socio-históricas del hombre como ser espiritual, que determina el cumplimiento de obligaciones legales y deberes morales.

En este contexto, es importante, de cara a las expectativas de la comunidad interna y externa de este sector universitario, la incorporación laboral de personas con discapacidad en condiciones de igualdad y equidad.

La inserción laboral de personas con discapacidad debe realizarse de modo planificado; en este sentido, la visión gerencial en el sector universitario reviste un papel clave para cumplir este propósito. Así, la promoción y establecimiento en cascada de relaciones de ayuda mutua y cooperación.

entre los equipos de empleados, harán de las universidades espacios proclives para la inclusión laboral de personas con discapacidad, atendiendo a un proceso planificado concertadamente, trascendiendo la visión de la incorporación al campo laboral en condiciones éticas de personas con dificultades especiales, como hechos aislados e improvisados; sino que por el contrario, la misma obedece a un proceso planeado, diseñado, ejecutado, así como evaluado para tal fin.

La inserción laboral planificada como proceso atiende a la transversalización del aprendizaje en cada una de sus fases; dada su naturaleza requiere tanto del seguimiento laboral como del apoyo constante para monitorear los cambios graduales e incrementales que se dan en la persona con discapacidad y en el colectivo organizacional. De ahí que el desempeño laboral debe evidenciar el alcance del proceso de inserción, además del ejercicio de prácticas y rutinas institucionalizadas que revelen el rostro humano del sector universitario, para lo cual no sólo se requiere de mecanismos eficientes, sino también de procesos de incorporación e inclusión laboral continuada y sostenible.

La investigación presentada se llevó a cabo en un plano documental, desde el modelo ideal o teórico existente, por lo cual, desde esta visión, puede afirmarse que en el proceso de inserción laboral, la obligación legal de emplear a personas con discapacidad, no involucra el máximo aprovechamiento de sus capacidades profesionales e intelectuales. Por lo tanto la gestión institucional, en el contexto de la educación universitaria, debe asumir el reto de reorientar las políticas e involucrar acciones concretas para eliminar toda forma de discriminación, en pro de facilitar las vías de integración y reconocimiento social de ellas, haciendo referencia tanto al proceso de selección como a la adaptación de los puestos de trabajo, para solventar los principales problemas que pueden presentarse a la hora de insertar las laboralmente.

- Jáuregui (2013), en su tesis titulada: “El Proceso de Inclusión Laboral de las Personas Con Discapacidad. Un Estudio Comparativo entre España y México”, presentada en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, concluye:

Teniendo en cuenta que España con el paso del tiempo ha estado alcanzando el plano de los derechos laborales a sus organismos, sectores públicos,

privados etc., y se ha llevado a cabo un resultado beneficioso respecto a la inclusión de personas con discapacidad.

En el país latino, México, en ese entonces se proyectaban normas que no se veían reflejadas en el mundo laboral, las expectativas de la Convención inducía a una coyuntura entre entidades e intérpretes sin impulsar por medio políticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad y a consecuencia un proceso escaso a la solución del problema.

Por otra parte, la hipótesis del trabajo de investigación considera la influencia del modelo español, en donde este de alguna manera se distingue para adoptar aquellas políticas que no benefician los derechos de trabajador discapacitado, tampoco el procedimiento a la inclusión.

Si bien es cierto en la hipótesis el modelo español, en cierta parte no generaba un final optimista influenciando al contexto mexicano, pero pese a ello aun había lineamiento positivo que favorecían a México en cuanto a la inclusión laboral de personas discapacitadas, para poder adoptar lo que dispone la OMS, OIT y ONU.

- Casco (2011), En su tesis titulada: "La Falta de Tipificación de las Sanciones por el Incumplimiento de los Derechos de las Personas con Discapacidad Provocan la Vulneración de sus Derechos", presentada por la Universidad Nacional de Loja para optar el Grado de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, concluye:

Las personas con discapacidad son objeto de discriminación en razón de su discapacidad, siendo el resultado de la carencia de una cultura de respeto a la diversidad y de la falta de reconocimiento a sus derechos humanos, que se originan en los enfoques médicos y asistencialista sobre el tema

Los derechos de los discapacitados no solamente deben estar garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, sino que deben protegerse

en la Ley sobre Discapacidades, incluyendo sanciones para quien lo incumpla.

El Estado ecuatoriano no ha logrado hasta el momento dar las condiciones adecuadas para el pleno ejercicio de los derechos garantizados en la Constitución de la República del Ecuador a favor de las personas con discapacidades.

El incumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, en la Ley sobre Discapacidades, trae como consecuencia daños irreversibles básicamente en lo psicológico, biológica, moral, etc.

La falta de tipificación y sanciones en la Ley sobre Discapacidades, por el incumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad garantizado en la Constitución de la República del Ecuador ha conllevado a que se vulneren sus derechos.

Nacionales

- Umeres (2011), En su tesis titulada: "Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú", presentada por la Universidad Católica del Perú para optar el grado académico de Magister en Gerencia Social, concluye:

Como consecuencia del trabajo de recolección de información que hemos realizado a partir de las fuentes primarias y secundarias que identificamos, es decir, de fuentes documentales así como de cuestionarios y entrevistas a funcionarios públicos, expertos y personas con discapacidad identificados como informantes privilegiados, etc., hemos llegado a encontrar las causas y razones que explican el lento avance obtenido hasta la fecha en el proceso de implementar una política pública sobre discapacidad, basada en el Plan de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, que

signifique una mejora notoria en la calidad de vida de los peruanos con discapacidad y en la reducción de las brechas de desigualdad, pobreza y exclusión que les separa de los demás peruanos.

Las debilidades del proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación del PÍO tienen que ver directamente con 3 factores mutuamente relacionados entre sí:

- En primer lugar, con el débil y defectuoso funcionamiento de la Comisión Multisectorial encargada de la implementación y seguimiento del PÍO, así como con las debilidades técnicas e institucionales del CONADIS, Secretario Técnico de dicha Comisión Multisectorial. Esto se traduce en carencias y debilidades de liderazgo y de acompañamiento técnico para incorporar los criterios de inclusión y de desarrollo inclusivo en el resto del sector público y en las instituciones del Estado, en sus diferentes niveles: locales, regionales y central.
- En segundo lugar, con la falta de conocimientos, prejuicios y falta de voluntad política de los tomadores de decisión de los diferentes sectores del Estado. Esto se traduce en discriminación y carencia de compromisos presupuestales para ejecutar las actividades identificadas en el Plan de igualdad de oportunidades.
- Y, en tercer lugar, con la escasa participación y compromiso de las propias personas con discapacidad y sus organizaciones, en este proceso de diseño, implementación y monitoreo de las políticas públicas sobre discapacidad. Esto se traduce en la ausencia de iniciativas, opiniones y medidas de presión, eficientes y eficaces, de los principales representantes de la población interesada y beneficiaria del proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación permanente de estas políticas sobre discapacidad impulsadas por el PÍO.

- Bolaños (2013), en su artículo titulado “El Derecho Laboral y Las Personas Con Discapacidad en el Perú: Estándares Internacionales y Análisis de las Implicancias de la Ley General De La Persona Con Discapacidad y su Reglamento”, concluye:

En la etapa actual de la vida en sociedad, qué duda cabe, nos corresponde y le corresponde al derecho poner la vista en todos y todas los hombres y mujeres que por siglos han visto relegados su derechos y libertades. En ese sentido, es de suma importancia reconocer que las personas con discapacidad, al igual que las personas sin discapacidad, pueden desenvolverse en el ámbito laboral sin ningún problema siempre que se eliminen todas aquellas barreras que de manera caprichosa e injusta la sociedad les impone. Por ello, la nueva LGPD junto a su Reglamento y sus implicancias laborales, representan un paso importante para el derecho peruano en el respeto a la dignidad humana de este colectivo social. Esta nueva legislación entiende que es la sociedad la que debe adaptarse a la persona con discapacidad y no la persona con discapacidad la que debe adaptarse a la sociedad y, por lo tanto, resulta también un aporte valioso, porque no decirlo, para el derecho latinoamericano en su contexto actual. Véase al respecto: CRPD. Observaciones finales respecto de Austria, supra nota 39, párr. 45 - 22 - Pues, que más autodeterminación e independencia se le puede otorgar a una persona con discapacidad sino mediante el trabajo, en condiciones de igualdad, que esta pueda realizar para ser parte activa de la sociedad. Sin embargo, este es solo el primer paso para una tarea ardua que vislumbra un futuro prometedor para las personas con discapacidad y su acceso al empleo tanto en el sector público como privado.

- Calapuja (2014), en su tesis titulada: "Vulneración de los Derechos de las Personas Con Discapacidad Y Discriminación Social en la Provincia De San Román-Juliaca", concluye que:

Que la persona con discapacidad es la que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, que, al interactuar con diversas barreras del entorno, no ejerce y se ve impedida en el ejercicio de sus

derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás.

El desconocimiento de las leyes y la falta de interés por parte de las autoridades, funcionarios públicos y sociedad en general, han provocado en nuestra ciudad una discriminación muy extensa, haciéndose un trato diferenciado a estas personas por determinados motivos, las mismas que estas están prohibidas por el ordenamiento jurídico y que da por resultado el menoscabo del goce de derechos y libertades fundamentales de una persona con discapacidad.

Que la función de los organismos del Estado frente a la prevención para evitar la discriminación a personas con discapacidad es ineficaz, poco o nada se hace para evitarla.

Que, pese a que los derechos de las personas con discapacidad están reconocidos en diversos documentos nacionales e internacionales, estos no garantizan la integración plena a la sociedad de dichas personas.

Que el propósito fundamental de la tesis, es lograr que la sociedad comprenda que todos los derechos y libertades fundamentales plasmados en la ley deben ser aplicados en igualdad de condiciones, tal como lo garantiza nuestra Constitución Política del Perú.

- Carrillo (2014) en su tesis titulada: "Integración Laboral de Personas Con Discapacidad en el Sistema Laboral de la Localidad De Huancavelica - 2012", presentada por la Universidad Nacional de Huancavelica para optar el Título Profesional de Abogado, concluye:

En relación al objetivo específico uno se concluye :como quiera que los valores de la sociedad han evolucionado, las nuevas generaciones de directivos y trabajadores asumen nuevos valores para que esta integración debe realizarse posibilitando el normal desarrollo de la carrera profesional de la persona con discapacidad, dicho esto cabe mencionar que a pesar de

que el 50 % de las entidades encuestadas no llevaron ningún proceso de selección por no contar trabajadores con discapacidad en sus instituciones, un importante 14. % lo han hecho por invitación directa y por concurso público respectivamente, no obstante, toda una organización que se disponga a integrar tiene que creer firmemente que la discapacidad no tiene por qué suponer a priori una merma importante en las habilidades del trabajador. Considero para una adecuada orientación en relación con el proceso de incorporación de las personas con discapacidad, es fundamental entender el gran abanico y una pluralidad de personas con discapacidad que va mucho más allá de la imagen de la persona en silla de rueda o con Síndrome de Down a las cuales los medios de comunicación nos han acostumbrado cuando se habla de discapacidad.

En cuanto al objetivo específico dos: Estadísticamente está demostrado que a mayor nivel educativo más posibilidades de empleo (esta es una realidad general y también en el caso de las personas con discapacidad independientemente de su tipología y grado de discapacidad por tanto la formación académica es una de las mejores herramientas que puede aplicarse como mecanismo corrector de las desigualdades padecidas por las personas con discapacidad al acceso de un puesto de trabajo, en la localidad de Huancavelica las personas que padecen discapacidad han alcanzado una capacitación técnica y profesional que les permite competir en el mercado laboral de nuestra ciudad, capacitación que se logra mediante el nivel de estudios alcanzados, en los resultados se evidencia que el 52.1 % de la población encuestada ha alcanzado estudiar en los institutos superiores tecnológicos y el 22.9 % lograron terminar sus estudios superiores universitario y el 25 % culminaron la secundaria.

También es un hecho que el tipo de discapacidad que padecen contribuye de manera negativa y positiva; de los resultados se traduce que, los que padecen discapacidad de tipo físico tienen más posibilidades de inclusión laboral a diferencia de los que sufren discapacidad de tipo visual, y cognitivo.

Un aspecto importante de resaltar es que, según cifras en los resultados de la encuesta el 64.6 % de personas encuestadas consideran que no han sido beneficiados por la ley general para personas con discapacidad en fomento de empleo, así como el 95.8% de las personas encuestadas sufren de discriminación lo cual repercute mayoritariamente afectando su autoestima y posterior deserción laboral. Cabe precisar también que en las instalaciones de instituciones de nuestro medio existen barreras de tipo arquitectónicas en un 92.9%; el 75% en el sector público y el 19.9% en el sector privado, que lógicamente contribuye en forma negativa en accesibilidad de las personas con discapacidad y posterior repercusión en la integración laboral.

- Talleri (2015), en su tesis, titulada “La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú”, presentada por la Universidad Politécnica para optar la maestría de Derecho, concluye:

Las principales empresas de Lima metropolitana solamente tienen un 0.084% de PCD trabajando en sus planillas; casi 35 veces menos de lo que manda la ley, lo que confirma la primera hipótesis establecida para este estudio. Como vimos en la revisión de la literatura en los estudios de Smits (2004), Grover y Piggott (2005), Pope y Bambra (2005), Jarhag et al. (2009), se establece que el Estado debe desarrollar un plan que incluya a los empleadores con capacitaciones e incentivos porque solo dar el marco legal es insuficiente. Considerando que, a partir del primero de enero del 2015, las empresas privadas estarán obligadas a contratar el 3% de PCD y las empresas públicas el 5%, se considera que es posible probar el modelo de empleabilidad que, propuesto, en que se contemplan diferentes factores que logren una adecuada inclusión laboral de PCD. Este estudio también evidenció la poca información y buenas prácticas que tienen los empleadores en Lima Metropolitana, que a pesar que indican que estarían de acuerdo con contratar PCD y que disponen de un determinado número de puestos de trabajo que ha previsto para este grupo, encuentran las siguientes dificultades: La cantidad de puestos de trabajo disponibles para las PCD sensorial y/o física es insuficiente y el tipo de apertura generada no

responde al cambio cultural que se espera para lograr una real inclusión social, sino más bien a una visión de tipo asistencialista o de beneficencia.

El estado no apoya a la empresa para crear un mecanismo que permita la inclusión de las PCD al mercado laboral, debido a que no se conoce la cantidad ni el perfil de esta población.

En general, las PCD se caracterizan por poseer niveles bajos de formación y calificación, por lo que su autoestima es baja en relación con la de las personas que no presentan problemas o discapacidades. En síntesis, la mayor debilidad en los procesos de habilitación y formación de las PCD sensorial y/o física, es la falta de un servicio de transición entre la salida de la etapa educativa y la inclusión al mundo laboral. Finalmente, se debe tomar conciencia sobre el costo que significa en términos económicos la exclusión de las PCD. Es importante relacionar las políticas de discapacidad con las metas de desarrollo del milenio. Asimismo, es importante incorporar metodologías participativas y de consulta en todas las fases del proceso de planificación para la inserción laboral de las PCD.

- Mamani, (2015) en su tesis titulada: “Discapacidad, pobreza y desigualdad social en Puno: un tema multidimensional y multifactorial desde la perspectiva sociológica – Perú”, para optar el grado de Licenciada en Sociología, concluye:

Las personas con discapacidad y también sus familias son sujetos invisibilizados por la diferencia, relegados a la no ciudadanía. Lo visible es que la discapacidad está directamente asociada con la pobreza y desigualdad social en su condición de discapacidad.

El índice de discapacidad y las condiciones socio-laborales de las personas están asociadas directamente, por lo que, los datos están ajustados muy cerca de la línea de tendencia. La correlación que se observa es inversa y alta, a mayor índice de discapacidad es menor las posibilidades de acceder a

ocupaciones de mayor calificación y se encuentran ocupadas en actividades de sobrevivencia en condiciones inadecuadas y bajos ingresos.

Es la discriminación la principal causa de la existencia de barreras físicas, sociales, culturales, laborales, económicas, que colocan a estas personas en una situación de especial vulnerabilidad. De esta manera, los individuos que pertenecen a esos grupos son juzgados no por sus méritos y acciones sino por los prejuicios que la sociedad generaliza al grupo de manera injustificada. En efecto, la discriminación se encuentra vinculada con el prejuicio, actitud arraigada en el ámbito de las convicciones personales que considera a un determinado grupo humano como inferior.

Las variables más correlacionadas al índice de discapacidad son el nivel de ingreso familiar, tipo de empleo, accesibilidad laboral y el acceso a un seguro de salud, cuyos valores indican que existe una alta e inversa asociación y por tanto una dependencia alta entre estas variables. En consecuencia, a mayor índice de discapacidad menor será las posibilidades de acceso a un tipo de empleo digno, menor será el nivel de ingreso, menor es la posibilidad de acceder a un seguro de salud, de acceder a préstamos para vivienda y percibir algún beneficio social como aguinaldos. Por lo que se afirma que en la medida que aumente el nivel del índice de discapacidad disminuye los niveles de ingreso familiar, la posibilidad de acceder a mejores de condiciones de salud, vivienda y bienestar individual y social.

- Ríos (2009), en su tesis titulada “Eficacia de la Ley General de la Persona con discapacidad N° 27050”, presentada en la Universidad Privada del Norte, para optar el título profesional de Derecho, concluye:

Como consecuencia de esta labor de investigación, se puede concluir en lo siguiente:

En el Hospital Víctor Lazarte Echegaray

- a) No existen rampas ni barandas que faciliten el acceso al hospital ni en las dependencias interiores.
- b) No existen sillas de ruedas suficientes para conducir a los pacientes
- c) El consultorio y gimnasio de rehabilitación del hospital Víctor Lazarte Echegaray, carecen de infraestructura para lograr la reincorporación de los discapacitados a sus ocupaciones laborales, de estudio y deportivas.
- d) Solo existe un médico Fisio terapeuta, para atender a 50 pacientes diarios
- e) Sólo existen dos sillas de ruedas y no se cuenta con estas ni en la puerta de ingreso principal, ni en la de la unidad de referencias.
- f) No existen ascensores en la zona que conduce a las gerencias.
- g) Los familiares cargan a los discapacitados, cuando realizan gestiones administrativas en el segundo piso, pues no existe rampas ni ascensores
- h) A las personas con discapacidad se les cobra S/ 300.00 por el certificado de Invalidez, en contradicción con el artículo 11º de la Ley General de la Persona con Discapacidad N° 27050.
- i) Existe un desconocimiento general de los alcances de la Ley 27050, por falta de cumplimiento del artículo 8º Inciso “g” de la Ley General de la persona con discapacidad. Se adjuntan anexos periodísticos y fotografías, que demuestran el Desacato a la Ley General de la Persona con Discapacidad y los malos tratos contra estas personas, con lo que se demuestra que la Ley no es totalmente eficaz.

Con estos resultados se demuestra que la Ley General de la Persona con Discapacidad no se cumple totalmente en la Sede central de la Corte Superior de Trujillo. Se puede consolidar la conclusión en el sentido, que, por las observaciones mencionadas en cada caso, la Ley no es totalmente eficaz pues como se demuestra se vulneran sus postulados, según los artículos e incisos de la Ley General de la persona con discapacidad referidos en cada caso específico.

Locales

- Karina (2012), en su tesis titulada: “Discriminación en la Contratación de Personas Con Discapacidad en el Sector Público del Distrito de Chiclayo, periodo Enero a diciembre del 2011”, presentada en la Universidad Señor de Sipan para optar el grado académico de Derecho, concluye:

Un 50.83% de instituciones públicas del distrito de Chiclayo desconocen que en la Constitución Política del Perú en su art. 2 e inciso 2 hace mención a que nadie debe ser discriminado, por el contrario, se debe tratar con igualdad a todos de acuerdo a ley, de igual manera ignoran la Ley General de Personas con Discapacidad es por ello que se evidencia el incumplimiento de las normas en cuanto a la inclusión laboral de PCD. Se registró que un 49.17% cumplía con las normas laborales de PCD.

También se registró un promedio de 53.48% de Empirismos Aplicativos en el cual los empleadores desconocían y no adoptaban adecuadamente la ley comparada. Por ejemplo, Noruega: ley de protección de PCD, así mismo eran ajenos a todo tipo de principios.

De igual manera finalizando en una de sus conclusiones, señala que las entidades desconocen las teorías del tema, así como: medidas de protección, los refuerzos hacia las entidades públicas y privadas para la inclusión, las sanciones para aquellas personas que discrimen por la discapacidad que presenten.

- Aydee (2014), en su tesis titulada: “Empirismos Aplicativos e Incumplimiento de la Ley N° 29973 - Ley General del Discapacitado, por Parte De Las Instituciones Públicas presentada en la Universidad Señor de Sipan, para optar el grado académico de Derecho, concluye:

Distrito de Chiclayo”, Que, de acuerdo a la hipótesis planteada en la investigación, respecto a la creación de políticas innovadoras con el fin de

evitar las barreras arquitectónicas y salvaguardar su derecho a la accesibilidad, solo así sería llegar a incentivar a que más entidades contraten a personas con discapacidad.

Se registraron que en el Distrito de Chiclayo las entidades públicas desconocían todo tipo de información y conceptos, concerniente a personas con discapacidad, un 51% carecía de Empirismos.

De acuerdo a entrevistas un 61% desconocían la legislación N°29973 de personas con discapacidad. Debido a esto las autoridades han sido impactadas por la vulneración de la ley.

En la ciudad de Chiclayo se encuentran en una situación de la vulnerabilidad de sus derechos, debido a empirismos aplicativos e ignorar la ley PCD. Debería tomarse en cuenta el modelo americano que es el cual se ajusta más a nuestra realidad.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

1.3.1. Variable I: Alcances de la ley general de personas con discapacidad

1.3.1.1. Persona discapacitada

Una persona discapacitada 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.

Con el fin de que el empleador que tenga contratados trabajadores con discapacidad pueda aplicar la deducción del porcentaje adicional, deberá acreditar la condición de discapacidad del trabajador con los certificados correspondientes expedidos por los Ministerios de Salud, de Defensa y del Interior, a través de sus centros hospitalarios y el Seguro Social de Salud Es Salud) que deberá presentar. El

empleador deberá conservar una copia del certificado correspondiente legalizado por notario durante el plazo de prescripción del tributo.

La persona con discapacidad tiene derecho a recibir una educación de calidad, con enfoque inclusivo, que responda a sus necesidades y potencialidades, en el marco de una efectiva igualdad de oportunidades. El Ministerio de Educación regula, promueve, supervisa, controla y garantiza su matrícula en las instituciones educativas públicas y privadas de las diferentes etapas, modalidades y niveles del sistema educativo nacional.

Ninguna institución educativa pública o privada puede negar el acceso o permanencia de una persona por motivos de discapacidad.

El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales garantizan la adecuación de la infraestructura física, mobiliario y equipos de las instituciones educativas para la atención de la persona con discapacidad, así como la distribución de material educativo adaptado y accesible.

El Ministerio de Educación y los gobiernos locales y regionales promueven y garantizan el aprendizaje del sistema braille, la lengua de señas y otros modos, medios y formatos de comunicación en las instituciones educativas.

Las instituciones educativas de las diferentes etapas, modalidades y niveles del sistema educativo nacional están obligadas a realizar las adaptaciones metodológicas y curriculares, así como los ajustes razonables necesarios para garantizar el acceso y permanencia del estudiante con discapacidad.

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

La persona que se vea forzada a interrumpir sus estudios superiores por la adquisición de una discapacidad mantiene su matrícula vigente por un periodo de

hasta cinco años para su reincorporación, incluidos los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que cursan estudios superiores.

Las universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados, incluyen asignaturas sobre discapacidad en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales en los campos de la educación, el derecho, la medicina, la psicología, la administración, la arquitectura, la ingeniería, la economía, la contabilidad y el trabajo social.

Las bibliotecas cuentan con instalaciones y materiales accesibles para la persona con discapacidad física, mental e intelectual, incluido el sistema braille y el libro hablado, así como con elementos técnicos que permitan el acceso de estas personas a la información general.

El Instituto Peruano del Deporte (IPD) promueve y coordina la participación de la persona con discapacidad en las actividades deportivas generales y específicas, y la formación y capacitación de técnicos, dirigentes y profesionales deportivos en cuestiones relativas a la práctica del deporte de la persona con discapacidad.

Las federaciones deportivas nacionales y el Comité Olímpico Peruano promueven la participación de la persona con discapacidad en las distintas disciplinas deportivas a su cargo.

El deportista con discapacidad que obtenga triunfos olímpicos y mundiales es reconocido con los Laureles Deportivos del Perú y los demás premios, estímulos y distinciones que otorga el Instituto Peruano del Deporte (IPD) y el Comité Olímpico Peruano, en igualdad de condiciones que los demás deportistas.

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

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

1.3.1.2.Promoción del empleo de la persona discapacitada

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

1.3.1.3.Elementos relacionados que influyen en las oportunidades de inclusión

Al choque de culturas entre los servicios según se ubiquen en el espacio educativo o el postescolar (cultura inclusiva en el sistema educativo versus atención en centros específicos en el espacio postescolar) y a las propias dificultades añadidas entre las distintas visiones y metodologías que encontramos entre los servicios ubicados en la zona postescolar, añadimos una tercera traba sin duda relacionada con las anteriores: el desconocimiento por parte de los profesionales de las alternativas existentes para las personas adultas con discapacidad, especialmente de los enfoques desarrollados desde la óptica inclusiva.

Rosselló y Vergés (2008) corroboran esta situación a partir de una investigación realizada en las Islas Baleares en la que se analiza la transición entre el final de la secundaria obligatoria y el inicio de la actividad laboral:

“Plantean que la dispersión de los servicios de orientación para el empleo y la falta de información de los profesionales de la educación sobre ellos dificulta el conocimiento de los recursos y las posibilidades existentes para las personas con discapacidad, limitando de este modo las acciones formativas y orientativas dirigidas a los estos alumnos. Además, también los servicios de orientación generales (por ejemplo, los servicios sociales) tienden a canalizar a los usuarios con discapacidad hacia los servicios específicos, lo que la aleja de los contextos normalizados”

Ahondando en el tema, pensamos que una cuestión intrínsecamente relacionada con la anterior es la escasa confianza acerca de las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad, que deriva del desconocimiento de la discapacidad y de las posibilidades de las personas con necesidades especiales. En esta línea, las investigaciones realizadas acerca del desarrollo de procesos de inserción laboral en entornos ordinarios ponen de relieve cómo las actitudes iniciales por parte de los empresarios o agentes laborales son frecuentemente de escepticismo, siendo el compromiso de facilitar el apoyo necesario por parte del servicio de trabajo con apoyo y los beneficios económicos lo que contribuye decisivamente a que acepten participar en la experiencia de inserción.

Ahora bien, una vez que se percatan de que la persona con discapacidad es un trabajador más, estas actitudes cambian significativamente, detectándose actitudes abiertas a la inserción de las personas con necesidades especiales. Con frecuencia, las dudas acerca de las posibilidades de las personas con discapacidad para su inclusión social y laboral afectan también a los profesionales, y con ello condicionan las oportunidades reales de inclusión.

Por ello, el tema de las actitudes es un ámbito a trabajar tanto desde la formación inicial como en las acciones de formación permanente dirigidas a los profesionales. Trabajos como la experiencia realizada por De la Iglesia (2006) muestran la posibilidad de incidir en el cambio de actitudes de los propios profesionales hacia la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad a través de acciones de sensibilización y formación.

1.3.1.4. Tratamiento jurídico de la discapacidad

La revisión del devenir histórico acerca del tratamiento jurídico de la discapacidad evidencia la existencia de modelos que han partido de considerar a la persona con discapacidad como objeto de tutela para la satisfacción de sus necesidades hasta reconocerla como sujeto de derecho con capacidad para ejercer derechos fundamentales.

a) El modelo de prescindencia

La discapacidad es percibida como un castigo divino y, por tanto, las personas con discapacidad son consideradas como una carga social innecesaria, lo que da lugar a su marginación y exclusión. Bajo este modelo, la sociedad y el Estado prescinden de estas personas, aplicando políticas eugenésicas o excluyéndolas de la vida social.

En el Perú, aún existen rezagos de este modelo, por ejemplo, el abandono de personas con discapacidad mental en instituciones de salud mental (incorrectamente llamados manicomios). Asimismo, en el artículo 120 del Código Penal sé que dispone una pena menor para el aborto eugenésico, que en relación a otros abortos supone una valoración menor por la vida de un feto con discapacidad.

b) El modelo médico rehabilitador

Centra la discapacidad en las deficiencias de las personas, que las diferencian de otros individuos considerados “normales”, e implica un modelo de sustitución en la toma de decisiones al asumir que estas deficiencias impiden a la persona decidir por sí mismas. Por ello, se busca la rehabilitación con atención sanitaria, que inadecuadamente se asocia con la idea de “normalizar” a las personas con discapacidad.

En el Perú, responden a este modelo los teletones, en las que se resalta la discapacidad desde la caridad o el enfoque médico, lo que conlleva a centralizar la demanda de esta población en la rehabilitación. Asimismo, la incapacidad de ejercicio, la interdicción y la curatela reguladas en el Código Civil, que actualmente apuntan a la sustitución en la toma de decisiones.

c) El modelo social

Para este modelo, las causas de la discapacidad son preponderantemente sociales y está compuesta por factores que restringen, limitan o impiden a las personas con diversidad funcional vivir en sociedad. Este modelo considera que,

lejos de curar o rehabilitar a las personas con discapacidad, es necesario “reestructurar” a la sociedad para incluir a todos sus integrantes, con cada una de sus particularidades.

En el Perú, responde a este modelo la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece condiciones para la inclusión plena y efectiva de la persona con discapacidad en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica. Se basa en el principio de accesibilidad dirigido a adecuar progresivamente el entorno urbano, las edificaciones, el transporte y las comunicaciones para la persona con discapacidad.

d) El modelo de derechos

Reconoce a la discapacidad como una condición del ser humano en igualdad de derechos y dignidad. Se trata de una condición (la discapacidad) que le acompaña, y que requiere en determinadas circunstancias de medidas específicas para garantizar el goce y ejercicio de los derechos, en igualdad de condiciones con el resto de las personas.

El modelo de derechos de la discapacidad implica el cambio del paradigma de sustitución en la toma de decisiones por uno basado en el apoyo a la toma de decisiones. Reconoce la capacidad jurídica de las personas con discapacidad con la incorporación de un sistema de apoyos para la toma de decisiones, con el objeto de que pueda ejercer su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad determinó la consolidación del nuevo paradigma que reconoce a la persona con discapacidad como sujeto de derecho con capacidad para ejercer derechos fundamentales, retomando muchos de los postulados fundamentales del modelo social de discapacidad. Por ello, en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se asume el modelo social y el modelo de derechos de discapacidad.

1.3.1.5. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un tratado internacional sobre derechos humanos que contiene el catálogo mínimo de derechos específicos de la discapacidad, con carácter vinculante para los Estados frente a toda persona con discapacidad sometidos a sus jurisdicciones y con mecanismos de supervisión para el cumplimiento de estas obligaciones por parte de los Estados. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2012)

El carácter vinculante surge para el Estado por su ratificación o adhesión voluntaria y de buena fe. A partir de ello, el Estado se obliga no con otros Estados Partes, sino con el individuo que habita en su jurisdicción, que en los términos del tratado sobre derechos humanos son efectivamente los auténticos destinatarios. El Perú ratificó la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad por Resolución Legislativa N.º 29127, del 30 de octubre del 2007.

El propósito de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. Al efecto, define como personas con discapacidad “a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

[...] el Código Civil peruano responde al modelo médico rehabilitador que centra la discapacidad en las deficiencias de las personas, que las diferencian de otros individuos considerados “normales”, e implica un modelo de sustitución en la toma de decisiones al asumir que estas deficiencias impiden a la persona decidir por sí mismas. Por ello, se busca la rehabilitación con atención sanitaria que inadecuadamente se asocia con la idea de “normalizar” a las personas con discapacidad.

1.3.1.6. La capacidad jurídica en la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad

En el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se reafirma el paradigma de que todas las personas con discapacidad tienen plena capacidad jurídica. El derecho al igual reconocimiento como persona ante la ley exige que la capacidad jurídica sea un atributo universal inherente a todas a las personas en razón de su humanidad y sea reconocido a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2012)

En su Observación General N. °1 (2014), en el artículo 12: Igual reconocimiento ante la ley, el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad ha precisado:

La capacidad jurídica tiene dos facetas. La primera es la capacidad legal de ser titular de derechos y de ser reconocido como persona jurídica ante la ley. La segunda es la legitimación para actuar con respecto a esos derechos y el reconocimiento de esas acciones por la ley. La capacidad jurídica significa que todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, tienen la capacidad legal y la legitimación para actuar simplemente en virtud de su condición de ser humano. Por consiguiente, para que se cumpla el derecho a la capacidad jurídica deben reconocerse las dos facetas de esta; esas dos facetas no pueden separarse.

Al respecto, el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad ha indicado:

El apoyo en el ejercicio de la capacidad jurídica debe respetar los derechos, la voluntad y las preferencias de las personas con discapacidad y nunca debe consistir en decidir por ellas. [Agrega que] 'Apoyo' es un término amplio que engloba arreglos oficiales y oficiosos, de distintos tipos e intensidades. Por ejemplo, las personas con discapacidad pueden escoger a una o más personas de apoyo en las que confíen para que les ayuden a ejercer su capacidad jurídica respecto de determinados tipos de decisiones. El tipo y la intensidad del apoyo que se ha de prestar variarán notablemente de una persona a otra debido a la diversidad de las personas con

discapacidad. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2012)

Y añade lo siguiente:

Las salvaguardias constituyen el sistema de apoyo en el ejercicio de la capacidad jurídica, cuyo objetivo principal es garantizar el respeto de los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona. La “mejor interpretación de la voluntad y las preferencias” es el principio rector que permite que las personas con discapacidad disfruten del derecho a la capacidad jurídica en condiciones de igualdad con los demás. Las salvaguardias deben incluir la protección contra la influencia indebida; sin embargo, la protección debe respetar los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, incluido el derecho a asumir riesgos y a cometer errores. Se considera que hay influencia indebida cuando la calidad de la interacción entre la persona que presta el apoyo y la que lo recibe presenta señales de miedo, agresión, amenaza, engaño o manipulación. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2012)

1.3.1.7.Derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad

En términos generales, el derecho al trabajo se encuentra reconocido en diversas constituciones. (Constitución Política de los Estado Unidos, 2017) Sin embargo, es poco factible prosperar en un proceso jurisdiccional para la obtención de un puesto de trabajo, siendo aquellos artículos los únicos fundamentos. Lo que pretende la norma es asegurar la posibilidad de concurrir, en igualdad de méritos y condiciones, con otros candidatos. Este presupuesto resume el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad (en lo sucesivo, derecho de acceso) que se encuentra regido por el principio de la meritocracia. (López, 2012)

1.3.1.8.Del ámbito de protección del derecho al acceso

Con respecto al derecho de acceso, el Tribunal Constitucional ha establecido que su ámbito de protección o contenido no se reduce a la exigencia de condiciones

iguales en el acceso a la función pública el acceso a la función representa en sí mismo el bien jurídico protegido por este derecho fundamental. Se busca proteger la facultad de acceder e intervenir, así como participar en la actividad pública, tal y como se puede apreciar en la sentencia del Tribunal Constitucional, del Expediente N° 0025-2005 y 0026-2005. (Expediente N° 03891-2011)

Comprende el ejercicio pleno y sin perturbación de la función pública y el ascenso en ella el menoscabo, restricción o limitación ilegítima del pleno desenvolvimiento de la función pública o del ascenso en la misma, pueden conducir a una afectación del bien protegido por este derecho.

La afectación, tal como señala en la sentencia del Tribunal Constitucional sobre los Expediente N° 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC:

Constituye así manifestación del status activae civitatis. Pertenece al ámbito de derechos que implican una intervención en la cosa pública de las personas en tantos miembros de una comunidad política. El bien protegido por este derecho fundamental es la intervención o participación en la función pública. Por ello, el contenido por antonomasia de este derecho es el ejercicio de una función pública.

Es permisible comparar el derecho de acceso con el derecho al voto, el cual, si bien es un derecho inherente a todos los ciudadanos, para ejercerlo debemos de encontrarnos en la etapa de la mayoría de la edad. De acuerdo con el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N.º 05057-2013, el ejercer una función pública involucra:

a) Acceder o ingresar a la función pública; b) ejercerla plenamente; c) ascender en la función pública; d) condiciones iguales de acceso.

El derecho de acceso a la función pública se traduce como el ejercicio de la función pública.

1.3.1.9. Del mérito

De los principios de la doctrina laboral extranjera, el principio constitucional de mérito (o llamado meritocracia) es la base del derecho de acceso tanto para el ingreso como para el ascenso. Este es reconocido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y desarrollado en los artículos 161 y 165 del Reglamento de la Ley N.º 30057, como lo señala el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N.º 05057-2013:

Este Tribunal ha resaltado la importancia de la meritocracia (mérito personal y capacidad profesional) para el ingreso a la Administración Pública, estableciendo que esta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público.

En los pronunciamientos del Tribunal Constitucional se ha manifestado que la función pública no representativa se rige por el mérito, que es el único criterio selectivo para acceder a la función pública. De acuerdo con la sentencia sobre el caso Huatuco precedente vinculante, los concursos públicos de méritos que lleven a cabo las entidades estatales deben medir en los postulantes:

i) Su capacidad; ii) méritos; iii) habilidades; iv) idoneidad para el cargo al que postula; y v) comportamiento ético, entre otras que se estime pertinente en función del cargo y especialidad por la que se concursa. También deberán caracterizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación de los méritos de cada postulante, evitando actos que pongan en duda que en los concursos públicos para acceder al empleo en el Estado se está eligiendo a quienes por sus méritos merecen obtener determinada plaza.

El principio de mérito es inmanente del derecho de acceso a la función pública y se encuentra presente en diversas normativas. En general, se busca que el personal de los distintos regímenes laborales se encuentre capacitado para el desarrollo de las funciones del cargo obtenido

1.3.1.10. Del sistema español

En la normativa española, se reconoce una triada de principios como base del estatuto del empleado público. Estos son igualdad, mérito y capacidad, que son el eje central del régimen laboral público, tal como, señala García García⁶ como parte de la doctrina española:

Los principios de mérito y capacidad son los únicos parámetros que dotan de contenido al principio de igualdad en el acceso a la función pública, y así el Tribunal Constitucional español ha tenido ocasión de señalar que el principio de igualdad se rompe cuando se tienen en cuenta otros valores en el acceso a la función pública distintos de los anteriores, como pueden ser las situaciones de desempleo, las cargas familiares u otros similares.

1.3.2. Variable II: Derecho al trabajo

1.3.2.1. Análisis de la ley n°29973 – en función a inclusión laboral

Actualmente en Perú hay un determinado porcentaje de personas con discapacidad, pues a pesar de eso es considerado como un país en donde está muy lejos de la inclusión de estos grupos de personas sin embargo la ley subsistente que ayuda a esta delimitación del derecho es la ley N°29973, a cual fue adoptada en el año dos mil doce el trece de diciembre, llegando se a publicar un veinte cuatro de diciembre del mismo año, esta ley nos da a conocer la protección y realización de la igualdad de derechos que tienen las personas con discapacidad frente a la sociedad, llegando a promover una inclusión en la vida política, económica, social y cultural.

Esta ley fortalece además el derecho al desarrollo y al trabajo en igualdad de condiciones, oportunidad y remuneración, su finalidad versa en la protección de los derechos de la persona con discapacidad llegando a buscar el bienestar y desarrollo de la persona en la sociedad a través de una vida efectiva, pues como viene define la

ley, “ la persona con discapacidad es aquella que tiene deficiencias las cuales puedes per física, sensoriales, mentales o individuales de carácter permanente los cuales pueden ser ejercidas por sus derechos y la inclusión plena y efectiva de la sociedad en relación a la igualdad de condiciones.”

Esta ley brinda accesibilidad en relación a la infraestructura y comunicación tanto en una vivienda como en su estacionamiento pues esta ley genera espacios reservados y exclusivos para los vehículos de las personas con discapacidad, así también como en el transporte público con la reserva de asientos y espacio de acceso.

En relación a lo laboral que la ley plantea frente a las personas con discapacidad se determina que las misma empresas al tener personas con discapacidad trabajando para su empresa pues existe la reducción adicional del pago de impuestos y la reducción del pago de rentas sobre los gastos razonables, las personas con discapacidad tienes toda la facultad de desarrollar actividad vinculadas al objeto social de la empresa, en el cual dicha fecha está constituida bajo cualquier forma de organización y gestión.

En la ley en función a la laboral también se puede encontrar beneficios relativos al trabajo y a la promoción de empleo teniendo como análisis que de cada 10 personas con discapacidad solo 2 de ellas trabajan, pues algunos establecimientos no incorporan a dichas personas, sin embargo la ley exige que se incorpore según el artículo 46 en su inciso 2 el cual expresa” el estado debe incorporar a las personas con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización”, de esta manera la persona al trabajar se le evaluará y de acuerdo a eso en el artículo 48 de le y expresa que la persona con discapacidad tiene un bono del 15% sobre la evaluación final de su puntaje.

Con respecto a las entidades públicas están tiene la faculta de contratar por lo menos de un 5% y 3% de trabajadores en su totalidad del personal en plantilla, pues lo que se quiere es que las personas se adapten a la razón social de la empresa, es decir a las herramientas de trabajo, maquinarias y entorno de trabajo, según el artículo 50 de la ley.

El beneficio que genera la ley en relación al trabajo pues es la inclusión social de la persona frente a la actividad laboral, para que así se puedan difundir derechos de las personas con discapacidad en el Perú, sin embargo, actualmente contamos aproximadamente con un 89% de personas con discapacidad que no conocen sus normas, o simplemente las conoce, pero no las ejerce.

Se cabe destacar que la fiscalización de la persona con discapacidad en los empleos del sector público, ha generado preocupación por el incremento de la inclusión de las personas con discapacidad en sus planillas pues en muchos casos la fiscalización del ministerio público se encarga de verificar anualmente que se cumplan las cuotas mediante la información de la plantilla electrónica.

Por otra parte, tenemos al CONADIS el cual es una entidad encargada de verificar temas en relación a la discapacidad en el Perú, otorgando el beneficio de contar con un registro de discapacidad y un carnet que permita acceder a los distintos derechos es decir promoviendo los diversos beneficios de la misma ley, por ello también en su artículo 76 de la ley menciona la acreditación del certificado de discapacidad.

Lo que genera principalmente la ley en función al tema laboral es la igualdad de oportunidades laborales y de derecho pues lo que se crea es que se genere condiciones en donde se desenvuelva la persona discapacitada en un buen ambiente laboral de acuerdo a los ajustes razonables de su ambiente, promoviendo de esta manera la inclusión social y el bienestar común.

1.3.2.2. Trabajo y empleo en los discapacitados

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos

laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

El MTPE, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

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

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

El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas.

La presente deducción adicional procederá siempre que la remuneración hubiere sido pagada dentro del plazo establecido para presentar la declaración jurada correspondiente al ejercicio, de conformidad con lo establecido en el inciso v) del artículo 37 de la Ley del Impuesto a la Renta.

Los sujetos generadores de rentas de tercera categoría podrán aplicar esta deducción, aun cuando contraten a un solo trabajador con discapacidad, conforme a lo concluido en el Informe N.º 084-2008-SUNAT.

El monto adicional deducible anualmente por cada persona con discapacidad no podrá exceder de veinticuatro (24) remuneraciones mínimas vitales. Tratándose de trabajadores con menos de un año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) remuneraciones mínimas vitales por mes laborado por cada persona con discapacidad. Para los efectos del presente párrafo, se tomará la remuneración mínima vital vigente al cierre del ejercicio.

El porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría se debe calcular por cada ejercicio gravable.

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 quince por ciento (15 %) sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

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

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

Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del cinco por ciento (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 respectivo.

Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en

coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el sector público.

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.

1.3.2.3.Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado

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

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

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.

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

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

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

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

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

- Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y,
- Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

1.3.2.4. Contrato Laboral

Los empleadores sujetos a la ley pueden contratar a su personal de manera indeterminada o determinada; en este último supuesto, la duración de los contratos dependerá de las actividades artísticas a desarrollarse por parte de los discapacitados. Para efectos de la modalidad de contratación a plazo determinado, son de aplicación las disposiciones previstas en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en tanto sean compatibles con su naturaleza.

Para la formalización del contrato de trabajo del trabajador discapacitado, se deben seguir determinadas formalidades establecidas en el artículo 40, Ley N.º 28131.

Entonces, para la realización de la labor bajo contrato laboral, previamente, debe suscribirse dicho contrato, cualquiera sea la duración del servicio. En el contrato, entre otros, deben consignarse los siguientes datos:

- a) Nombres, real y artístico, documento de identidad y domicilio del artista en el país;*
- b) Nombre del representante legal, domicilio del empleador y número de su inscripción en el Fondo de Derechos Sociales del Artista;*
- c) Labor que desempeñará el artista, precisando el número y lugar de las presentaciones;*
- d) Remuneración, lugar y fecha del pago;*
- e) Fechas de inicio y conclusión del contrato;*
- f) Firma de los contratantes.*

Además de lo establecido en el artículo 40 de la ley, debe incluir la indicación expresa del nombre o razón social del organizador y/o productor y/o presentador, señalando de ser el caso sus representantes legales, así como su domicilio, para los fines a que se refiere el artículo 5 de la ley. El incumplimiento de esta obligación formal no impide al trabajador demandar a quienes tengan o hubieran tenido la calidad de organizador, productor o presentador, conforme lo dispone la ley.

Por la misma naturaleza y particularidad de la actividad, en el régimen laboral del discapacitado, permite de manera expresa las cláusulas de exclusividad, es así que, bajo esta cláusula de exclusividad, el artista se compromete a limitar sus actividades artísticas, restringiéndolas a determinados medios o especialidades, a cambio de una adecuada remuneración compensatoria, por un periodo no mayor a un año y renovable.

En el reglamento de la norma se establece el número mínimo de actuaciones, fijaciones o presentaciones periódicas del discapacitado. Por tanto, el trabajador podrá exigir a su empleador un número mínimo de tres (3) actuaciones, fijaciones o presentaciones en el mes calendario. Sin perjuicio de ello, las partes contratantes de común acuerdo podrán establecer un número mayor.

1.3.2.5.Discriminación laboral

La discriminación laboral es una manera de vulneración de los derechos laborales de los discapacitados en el campo laboral, esta discriminación laboral comienza o se manifiesta desde la contratación del personal, y durante el ejercicio de la laboral ósea dentro del de realización de sus actividades laborales.

Según el autor (Vera, 2009), menciona de forma clara que esta actividad se pronuncia de forma que:

La discriminación disminuye las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos. Asimismo, restringe la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran y tiene como producto final la inserción de los miembros de determinados colectivos en una situación de

desventaja relativa. Así, al quedar los miembros de algunos colectivos excluidos del mercado de trabajo o aceptados únicamente en condiciones desfavorables, la discriminación y la segmentación del mercado de trabajo se convierten en poderosos mecanismos que generan y prolongan la pobreza.

1.3.2.6. Derecho de igualdad y no discriminación

Lo que se muestra primero es el derecho de igualdad y no discriminación, para que una persona con algún discapacidad pueda y tenga el derecho de acceder a un trabajo, referente a este punto de análisis se observa que la Ley de Personas con Discapacidad, en su artículo 49°, prevé la cuota de empleo, en donde obliga a todas las entidades o establecimientos públicos a brindar el derecho de trabajo a estas personas con discapacidad, con una proporción no inferior al 5% de todo el personal de trabajo que esta tenga, y además también obliga a las entidades privadas a contar con el apoyo de 3% de personas con discapacidad, ante el incumplimiento de esta norma se sanciona a los empleadores con multas de acuerdo a la falta cometida.

Este derecho es una principal medida para proporcionar y fomentar la contratación de personas con habilidades especiales tanto en el sector público y privado, así mismo la Comisión sobre los derechos de personas con discapacidad, no señala el expresamente el número de personas con discapacidad que tienen que trabajar dentro de una institución mientras que la norma nacional si lo menciona entonces se puede ver una controversia entre normas. (Monzón & Soto, 2009).

1.3.2.7. Empresas promocionales de personas con discapacidad

La empresa promocional de personas con discapacidad es aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un treinta por ciento (30 %) de personal con discapacidad. El ochenta por ciento (80 %) de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo acredita a la empresa promocional de personas con discapacidad y fiscaliza el cumplimiento efectivo de la proporción de su personal con discapacidad. En los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo N.º 350-2015-EF, Reglamento de la Ley N.º 30225, Ley de Contrataciones del Estado.

El Estado promueve el acceso de la empresa promocional a créditos y otras fuentes de financiamiento, prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica y los costos de intermediación. Con este fin, el Ministerio de la Producción administra un banco de proyectos y capacita a la empresa promocional en el desarrollo de proyectos de inversión.

No menos del cinco por ciento (5 %) de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas se destina a empresas promocionales de personas con discapacidad.

La persona con discapacidad mayor de edad, que es beneficiaria de una pensión de orfandad bajo un régimen previsional, no es afectada en el cobro de su pensión cuando perciba una remuneración o ingreso asegurable no mayor a dos remuneraciones mínimas vitales del lugar de su trabajo habitual, sin considerar la prohibición de la doble percepción de ingresos establecida en el artículo 3 de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público.

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

El Poder Ejecutivo regula mecanismos de incorporación a los sistemas de pensiones para el acceso a una pensión de jubilación adelantada o anticipada,

equiparable al régimen de jubilación previsto en el segundo párrafo del artículo 38 del Decreto Ley N.º 19990. Esta disposición solo será aplicable para las personas con discapacidad que cumplan con las condiciones y requisitos que establezca el reglamento y en el marco de las prestaciones de los regímenes previsionales existentes.

Las personas con discapacidad son beneficiarias de los programas sociales, salud, alimentación, vestido y vivienda adecuados, y acceso a servicios públicos que brinda el Estado, sin que para ello se aplique el requisito de límite de edad. Los programas sociales brindan atención preferente a la persona con discapacidad, especialmente a las mujeres, niños, niñas y a quienes vivan en situación de pobreza para sufragar gastos relacionados con su discapacidad.

1.3.2.8.Importación de vehículos y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria.

El Ministerio de Salud y los gobiernos regionales garantizan la disponibilidad y el acceso de la persona con discapacidad a medicamentos de calidad, tecnologías de apoyo, dispositivos y la ayuda compensatoria necesaria para su atención, habilitación y rehabilitación, tomando en cuenta su condición socioeconómica, geográfica y cultural.

Los servicios de medicina, habilitación y rehabilitación del Seguro Social de Salud (Essalud) y los hospitales de los ministerios de Defensa y del Interior los proporcionan directamente.

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis), y las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) en el marco de sus funciones elaboran estrategias, planes, acciones o cualquier otra herramienta de gestión multianual pertinente para lograr el acceso de tecnologías de apoyo, dispositivos y ayudas compensatorias para personas con discapacidad.

La importación de vehículos especiales y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria para el uso exclusivo de la persona con discapacidad se encuentra inafecta al pago de los derechos arancelarios, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo N° 1053, Ley General de Aduanas.

El impuesto general a las ventas (IGV) e impuesto selectivo al consumo (ISC) que gravan la importación de vehículos especiales y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria para el uso exclusivo de la persona con discapacidad podrán ser cancelados mediante Documentos Cancelatorios-Tesoro Público. Mediante decreto supremo, se establecen los requisitos y el procedimiento correspondientes.

1.3.3. Principios

1.3.3.1. Principios que se transgreden al no respetar el derecho laboral

La Convención y cada uno de sus artículos se basan en estos principios rectores:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones.
- b) La independencia de las personas;
- c) La no discriminación;
- d) La Inclusión Social
- e) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- f) La igualdad de oportunidades;
- g) La accesibilidad;
- h) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- i) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

1.3.3.2.Principios rectores de las políticas y programas del Estado

- a. El respeto de la dignidad inherente; la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones; y la independencia de la persona con discapacidad.
- b. La no discriminación de la persona con discapacidad.
- c. La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad.
- d. El respeto por la diferencia y la aceptación de la persona con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
- e. La igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad.
- f. La accesibilidad.
- g. La igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad.
- h. El respeto a la evolución de las facultades del niño y la niña con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
- i. La razonabilidad.
- j. La interculturalidad.
- k. Los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad en todas sus políticas y programas, de manera transversal.

1.3.4. Teorías

1.3.4.1.Teoría social de la discapacidad

Los autores comienzan con un examen de las definiciones de discapacidad, del origen de los estudios sobre la discapacidad y del origen de la propia discapacidad. Parten de los movimientos de la década de 1960, que comenzaron a poner en tela de juicio supuestos y teorías que vienen de antiguo y que consideran que la discapacidad constituye una tragedia personal y un problema médico individual, consistente en las limitaciones o deficiencias funcionales de una persona.

A través de la lucha reconocieron rasgos comunes de su experiencia de la discapacidad. *“Su propósito era apartar la atención del público y de la política de la ortodoxia establecida y dirigirla hacia la función de las barreras económicas, políticas y culturales ‘incapacitantes’ que impiden a las personas discapacitadas participar en la sociedad como ciudadanos iguales.”*

Mac Laughlin (2009), manifiesta que, a partir de los años 60, se empezó por buscar el reconocimiento de la inclusión laboral a Personas con Discapacidad (PCD), esta revolución y nuevo modelo respaldarían los derechos vulnerados y la igualdad laboral.

La lucha es que la sociedad acepte y se acostumbre que en el mundo hay millones de personas con discapacidad buscando inclusión social y que el gobierno los incluya también dentro de las políticas u organizaciones que son realizadas a nivel provincial y nacional.

Las organizaciones han demostrado las habilidades de personas con discapacidad. Ya que no solo podrían acoplarse a trabajos cotidianos del día a día sino también a proyectos que influyen con su persona. Muchos autores internacionales aseguran que esto es una enfermedad que ya no tiene remedio; sin embargo, del otro lado, hay autores que creen que esto solo es un problema social, como el enfoque de esta Teoría Social de Barton y demás autores.

Respeto a la teoría nos quiere dar a entender que los derechos humanos de la población con discapacidad, en la moderna concepción, deben estar dirigidos a equilibrar el acceso al ejercicio pleno de sus derechos y oportunidades en una sociedad dentro de la cual puedan desarrollar libremente y con dignidad sus propios planes y proyectos de vida.

La sociedad ha estado viviendo graves conflictos que influyen negativamente en las personas con discapacidad, pensemos en la inseguridad, la falta de empleo, etcétera. De tal forma que la posibilidad de ubicar a estos grupos bajo la visión de los derechos humanos, consiste e implica controlar las trasgresiones por parte de las instituciones públicas, así como actos de particulares y de algunos grupos privados que igualmente los agreden.

El principio de universalidad de los derechos humanos no encaja de manera uniforme en el contexto actual en el que se desarrolla, experimenta y vive este grupo en situación de vulnerabilidad. La aplicación de las concepciones de los derechos humanos que no consideren la especificidad y la realidad social de esta población contradice el principio constitucional que garantiza la igualdad real y el trato preferente para las personas con discapacidad. Principios que vemos claramente consagrados en el artículo 1o. de la Constitución mexicana.

1.3.4.2. Teoría médica de la discapacidad

Hemos de comprender que en la actualidad se está pasando de la percepción de las personas con discapacidad, como personas enfermas, que debían de superar carencias y deficiencias a fin de adaptarse lo mejor posible a la sociedad existente, para lo que se les ofrecía el adecuado tratamiento médico, o en su caso, prestaciones económicas o sociales, que eran entendidas casi como beneficencia; a la percepción de las personas con discapacidad como un colectivo que se encuentra en una especial situación de desventaja social debido a que la sociedad ha construido un entorno preparado sólo para un determinado estándar de personas, con determinadas características, y para solucionar ese estado de cosas lo que se ha de reconocer son los derechos de igualdad y no discriminación también de las personas con discapacidad; se trata de lograr, por consiguiente, que sea la sociedad la que se adapte para dar espacios a toda clase de personas.

Esta teoría surge a mediados del siglo XX y tenía como finalidad un enfoque de rehabilitación; quiere decir que su objetivo era habilitar a personas con cualquier tipo de discapacidad. Este modelo marco un buen paso a su inclusión laboral, de modo que al finalizar la Segunda Guerra Mundial muchos optaron por sus más destacados doctores para la cura de los guerreros y así su “rehabilitación laboral”. La teoría describe a la discapacidad como una enfermedad que solicita atención médica urgente. (ODHAG; 2005).

La discapacidad solo se considera como una prueba de nuestro organismo del cual debe ser vencida con atención médica. Si más próximo estén a un exitoso

desempeño en la visión, audición u cualquier otro tipo, más reconocimiento de sus derechos se desarrollaría.

Esta teoría tiene un ideal importante que es el de prevenir y que no pase a mayores la discapacidad. Que es comunicado por aquellas compañías de prevención con el fin de adquirir una lesión leve o eliminarlo de todas formas, es necesario optar por este modelo para acabar con la falta de oportunidades de trabajo en la sociedad.

El autor Demetrio Casado tiene una perspectiva de las personas con discapacidad de manera más englobada y política. Pues las causas por las que son excluidos es que la población se basa en la apariencia de ellos y muchos se encuentran en una situación económica realmente pobre y socialmente nefasto. Casado, M. (1995, p.20) señala que: “estas etiquetas que le ha impuesto la sociedad a las personas discapacitadas, de alguna manera influye mucho en los aspectos de su vida”

1.3.4.3. Teoría general de la discapacidad

Este nuevo marco conceptual será el que genere acciones sociales incluyentes que permitan a las personas con discapacidad vivir satisfactoriamente, ser útiles y económicamente independientes. Dicho marco deberá satisfacer las normas nacionales e internacionales del bienestar, los derechos humanos, la democracia y los principios de ciudadanía.

La aparición de este nuevo modelo permitirá una visión holística encaminada hacia los sistemas y estructuras sociales, más que a resaltar las patologías, deficiencias y minusvalías de las personas. Actualmente las políticas sociales se han orientado hacia el ejercicio de acciones que faciliten la estructuración de las sociedades más incluyentes, participativas y respetuosas de los derechos humanos.

Pantano, Borton, Gómez J. concuerdan que:

“las personas deficientes no cuentan con apoyo social, de tal manera que se les han cerrado las puertas en todos los sentidos, dejándoles de brindar

alguna oportunidad para demostrar que tan bueno son en su función, y excluirlo de ser una persona con las mismas necesidades que todos”.

El experto Massiah E., desarrollo estudios de acuerdo al problema de discapacidad y su inclusión, manifiesta lo siguiente:

“existen innumerables de obstáculos para poder llevar a cabo una inclusión, ya sea su educación que son restringidas sobre todo en zonas rurales, malas infraestructuras, entre otras”.

En su nivel de educación, un grupo de PCD se encuentran en escuelas especializadas, y muy pocos culminan una carrera profesional o técnica. Asimismo, si logran conseguir un empleo, las PCD tienden a sobrellevar y superar la discriminación sufrida en su zona de trabajo, sobre todo aquellas que enfrentan barreras arquitectónicas y el transporte tampoco colabora.

Concluyendo un gran grupo de personas discapacitadas son excluidas del crecimiento del país.

1.3.4.4. Teoría de John Rawls

Se basa en su libro “A theory of Justice”, que tiene como objetivo solucionar las dificultades de la Justicia Distributiva, en otras palabras, la esencia de una justa repartición de bienes en una sociedad, en el cual detalla estos principios vitales: equidad y libertad: la imposición que les da el autor a estos principios detalla la prioridad, en el caso que se pueda desarrollar un enfrentamiento en el ejercicio. De modo que estos principios son generalmente comprendidos como justicia, pero no marchan de manera individual, son constantemente empleados para beneficiar y asegurar al menos favorecido, que no se encuentre en estado de abandonado ni olvidado.

1.3.4.5. Teoría de Rebecca Taylor

Para la Dra. En Sociología de la Universidad Nacional de Australia - Rebecca Taylor. Señala cinco enfoques acerca de la inclusión social y estos son los destacados para su evaluación: La participación económica, la salud, así como el acercamiento a los servicios básicos, autosuficiencia y la determinación de uno mismo, la interrelación con la sociedad y el ocupar los roles que impone la sociedad.

Las conductas de una sociedad se manifiestan en las expresiones aprobadas y usadas que se utilizan para referirse a las personas con discapacidad. El camino ha sido difícil de equilibrar a la persona con su agravio para detallar aquella persona con algún impedimento. No hace mucho tiempo que era admitido llamar a una persona con discapacidad, como retrasado o cojo.

1.3.4.6. Teoría de Paul Jaeger y Cynthia Bowman

Su tomo titulado: “Understanding Disability”, esta teoría se basa principalmente en lo primordial que es el lenguaje, y recalca que podría llegar a ser mejor comprendiendo si distinguimos la repercusión de usar el término “persona discapacitada” en contrario al término de “persona con discapacidad”. El primero le da importancia a la discapacidad, por el contrario, el segundo término se refiere a la persona.

Esta teoría hace un hincapié de que la persona es vital de derechos y esto va más allá de que tenga o no alguna discapacidad.

El cómo la sociedad determina o define a las personas con discapacidad es evidenciado en las actitudes de una población y actualmente en términos legales de discapacidad, que generan un choque en el día a día de una persona con discapacidad, de tal manera que la definición que le otorguen legalmente a estas personas influye de manera profunda y notoria en la sociedad y el derecho.

De esta manera la Convención sobre Personas con Discapacidad, tiene un objetivo primordial el de fomentar, defender y brindar seguridad como también

tratarlos con igualdad, como toda persona que posee derechos fundamentales y no mostrarles débiles frente a los demás.

1.3.4.7. Teoría del convenio de la organización internacional del trabajo (OIT)

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) hace mención a las personas con discapacidad en el contexto laboral como: Aquellos que su seguridad, su avance y sustento en un trabajo en buenas condiciones se tornan limitadas, a causa de un reconocimiento favorecedor de una discapacidad de cualquier tipo.

El Perú ratificó el Convenio N° 159 – acerca de la Readaptación Profesional y el empleo de Personas Invalidas, de igual manera la Convención N°111 sobre la discriminación empleo y ocupación, del cual hace referencia de descartar todo tipo de discriminación para cualquier persona.

La Red Peruana de Empresas y Discapacidad (RPED), tiene como misión fomentar la inclusión al grupo vulnerable de personas con discapacidad, teniendo de coordinador a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La meta es que personas con discapacidad laboren con todos los derechos como cualquier otro, mediante la práctica, aptitud y habilidades de las PCD, señalo Xinhua especializado en trabajos para Empleador de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

1.3.4.8. Teoría de Patterson, Szymanski & Parker

El libro *The Oxford Handbook of the psychology of working* de David Blustein señala al trabajo desde el origen de los tiempos el cual viene siendo esencial en todo ser humano, en la sociedad, como en la familia u otro.

La ideología vital del proponente en rehabilitación es que el trabajo es primordial, un instrumento para la subsistencia de una vida digna, el nexo básico por el cual una persona se incorpora en la sociedad de manera efectiva.

1.3.4.9. Teoría de rehabilitación de 1973 (Rehabilitation act of 1973)

La acción de Rehabilitación del año 1973 regresa a originar un punto importante en el legendario enfoque de la finalidad en un trabajo y organiza el plan de rehabilitación nacional para ayudar a las personas con discapacidad más grave.

1.3.4.10. Teoría de los americanos con discapacidades de 1990 (The Americans With Disabilities act of 1990) (ADA)

La ADA concreta importantes ordenes referente al no discriminar a personas con discapacidad y otorgar su hospedaje moderado. Esta teoría se basa en cinco temas, el primero restringe todo tipo de discriminación en el campo laboral de una persona con discapacidad, el segundo acerca de los servicios públicos, el tercero acuerdo público, las telecomunicaciones y por último el acceso a lugares.

1.3.5. Doctrina

1.3.5.1. La necesaria adecuación del Código Civil peruano a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Como se ha señalado, el Código Civil peruano responde al modelo médico rehabilitador, pues centra la discapacidad en las deficiencias de las personas, diferencia a las personas con discapacidad de otros individuos considerados “normales”, e implica un modelo de sustitución en la toma de decisiones al asumir que estas deficiencias impiden a la persona decidir por sí mismas. Por ello, se busca la rehabilitación con atención sanitaria que inadecuadamente se asocia con la idea de “normalizar” a las personas con discapacidad. Así, la incapacidad de ejercicio, la interdicción y la curatela reguladas en el Código Civil; instituciones, todas ellas, que actualmente apuntan a la sustitución en la toma de decisiones.

La segunda disposición complementaria y final de la Ley N.º 29973, *Ley General de la Persona con Discapacidad*, modificada por la Ley N.º 30121, creó una comisión especial revisora del Código Civil en lo referido al ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, la cual llegó a formular el Proyecto de Ley N.º 4601/2014-CR, del 16 de junio del 2015, que no fue aprobado por la finalización del periodo legislativo. Este proyecto legislativo conservó algunas sumillas referidas a la incapacidad absoluta, a la incapacidad relativa y a la representación legal de incapaces, reconociendo a la minoridad como un supuesto expreso de capacidad de ejercicio restringida y precisando que por ley se puede establecer restricciones a la capacidad de ejercicio de la persona humana.

La conservación de esta terminología y de la posibilidad de restringir la capacidad de ejercicio, no resultan acorde con los postulados de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que precisan que todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, tienen plena capacidad jurídica y que esta comprende la capacidad legal y la legitimación para actuar simplemente en virtud de su condición de ser humano. Por ello, no importa un total y efectivo reconocimiento a todas las personas con discapacidad como personas ante la ley, con personalidad jurídica y capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida, en igualdad de condiciones con las demás.

En el Congreso de la República se ha presentado el Proyecto de Ley N.º 872/2016-CR, del 13 de enero del 2017, el que ha sido elaborado tomando como base el Proyecto de Ley N.º 4601/2014-CR, del 16 de junio del 2015. Este proyecto legislativo ya no conserva las sumillas referidas a la incapacidad absoluta, a la incapacidad relativa y a la representación legal de incapaces; pero reconoce a la minoridad como un supuesto expreso de incapacidad y de capacidad de ejercicio restringida, vulnerando la Convención sobre los Derechos del Niño, que consagra el paradigma de la capacidad de ejercicio progresiva, y mantiene la idea que por ley se puede establecer restricciones a la capacidad de ejercicio de la persona humana. Como ya se ha indicado, la conservación de la posibilidad de restringir la capacidad de ejercicio, no resulta acorde con los postulados de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que precisa que todas las personas, sin

excepciones, tienen plena capacidad jurídica y que esta comprende la capacidad legal y la legitimación para actuar en razón a su condición de ser humano. Por ello, aún no existe un total y efectivo reconocimiento a todas las personas con discapacidad como personas ante la ley, con personalidad y capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida y en igualdad de condiciones con las demás. Así, en las disposiciones sustitutivas de los artículos 42, 43, 44 y 45 del proyecto de reforma del Código Civil peruano, se postula:

1.3.5.2.El control judicial de la convencionalidad del Código Civil peruano por su incompatibilidad a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Mientras la anotada reforma legislativa no se produzca, se requiere que el Poder Judicial peruano esté atento a realizar el control judicial de la convencionalidad de las leyes, el cual permitirá inaplicar las normas de incapacidad de ejercicio y de curatela del Código Civil, así como las de interdicción del Código Procesal Civil, por vulnerar el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pues privan o restringen a la persona con discapacidad del ejercicio de su capacidad jurídica, sustituyen su voluntad en la toma de decisiones por el criterio del curador y responden al paradigma asistencialista del modelo médico rehabilitador.

Concordantemente, con fecha 4 de setiembre del 2014, mediante Resolución Administrativa N.º 272-2014-P-PJ, la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia exhortó a los jueces de familia especializados y superiores, y aquellos competentes, que conozcan procesos de interdicción civil de personas con discapacidad, a que garanticen a las personas con discapacidad el libre ejercicio de la capacidad legal, “estableciendo apoyos para la toma directa de decisiones que les competen y evitando posibles excesos en su contra por parte de los curadores”.

Asimismo, mediante sentencia del 26 de agosto del 2014, recaída en el Expediente N.º 25158-2013-0-1801-JR-CI-02, el Segundo Juzgado Constitucional de Lima declaró fundado el amparo presentado contra una resolución judicial que había

declarado interdicto a un ciudadano de 52 años de edad por su condición de discapacidad. Esta sentencia resulta paradigmática, pues reconoce la autonomía y la capacidad jurídica de las personas con discapacidad para tomar sus propias decisiones.

[...]se debe adoptar un sistema que reconozca la capacidad jurídica a todas las personas con discapacidad, que contemple diversos tipos de apoyos que le permitan ejercer plenamente sus derechos según el grado de discapacidad y que permita adoptar las salvaguardias que correspondan para asegurar que se tome en cuenta su voluntad y preferencias.

En primer lugar, la sentencia se fundamenta en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y define la discapacidad como un resultado de la interacción entre la diversidad funcional y las barreras sociales que limitan y/o impiden la participación social. A partir de ello, la sentencia cuestiona el concepto de “incapacidad” y hace notar la necesidad de que las personas con discapacidad mental sean “acudidas socialmente y respetadas en sus derechos, asumiendo esta condición y sensibilizando a los organismos sociales, siendo tarea de los actores jurídicos, aún el cambio de modelo y actualización de las categorías gramaticales y jurídicas a fin de tener un mejor trato y designación para las personas con respeto de su dignidad”.

En segundo lugar, la sentencia destaca que, de acuerdo con los fundamentos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se debe avanzar del modelo de sustitución (interdicción civil) a un modelo de apoyo para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad. La sentencia enfatiza que, aun cuando se apliquen las normas del Código Civil actual, “debe entenderse el Proceso de Interdicción en uno por el que, la protección de los derechos de la persona con discapacidad es el fundamento principal de este proceso, que por protección se entiende la más mínima restricción de sus derechos civiles y el otorgamiento de un sistema de apoyo hacia esta persona para el goce completo de sus derechos”. Este sistema de apoyo, de acuerdo con la sentencia, puede ser variable según la casuística y debe ser un reflejo del estado físico y mental de la persona. Finalmente, la citada sentencia recomienda el inicio de un proceso de sensibilización

en todo el sistema de justicia, incluyendo los organismos gubernamentales relacionados con el tratamiento de la salud mental, como el Ministerio de Salud y Es Salud, a fin de superar la costumbre procesal que corresponde al modelo de sustitución. Sin embargo, por resolución del 15 de julio del 2015, la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima ha declarado nula esta resolución por defectos en la notificación de la demanda.

Una situación de mayor trascendencia se presenta con el caso emblemático por resolver en consulta ante la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, por aplicación del control de convencionalidad contra las disposiciones sobre la capacidad jurídica contenidas en el Código Civil peruano por incompatibilidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Expediente N.º 01833-2017-0-5001-SU-DC-01). Se trata de la sentencia remitida por el Tercer Juzgado de Familia del Cusco, en el proceso de interdicción N.º 01305-2012-0-1001-JR-FC-03, seguido por Marta Rosalvina Ciprián De Velázquez contra Wilbert, Rubén, Corina Y Milagros Velásquez Ciprián a efectos de que se declare interdictos a Wilbert Y Rubén Velásquez Ciprián por tener esquizofrenia y se nombre como curadora a la recurrente, por su condición de madre de ellos.

El Comité de los derechos de las personas con discapacidad ha recomendado al Perú la derogatoria de la práctica de la interdicción judicial y la revisión de las leyes que permiten la curatela con objeto de garantizar su plena conformidad con el artículo 12 de la Convención, cambiando el modelo de sustitución en la toma de decisiones por uno de apoyo o asistencia a las personas con discapacidad en la toma de decisiones que respete su autonomía, voluntad y preferencias.

Sobre la base de considerar que, conforme al artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, todas las personas con discapacidad tienen derecho al reconocimiento de su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás, entendiéndose que esta comprende la capacidad de ejercicio, la cual no puede ser limitada de forma alguna, sino que debe garantizarse el acceso a sistemas de apoyo en favor de las personas con discapacidad para su pleno ejercicio. El juzgado precisa que la referida Convención propone crear un nuevo

sistema para el ejercicio de la capacidad jurídica y la adopción de decisiones por parte de las personas con discapacidad, en que la participación directa, la voluntad y las preferencias de estas sean el elemento central en todo momento, lo que supone un cambio en el modelo a la hora de regular la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, en particular de aquellas que pueden requerir la intervención de un tercero para el ejercicio de sus derechos, como las personas con discapacidad intelectual y sicosocial. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2012)

Luego de advertir que, por vía de interpretación, no es posible compatibilizar las disposiciones del Código Civil con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el juzgado concluye que en nuestro Código Civil la discapacidad sicosocial o intelectual, consistente en el estar privados de discernimiento, tener retardo mental o deterioro mental, son causas para determinar la incapacidad absoluta o relativa de ejercicio, declarando su interdicción y nombrando un curador quien asume su representación; de lo que se desprende, que se basa en un modelo de sustitución de toma de decisiones completa de la persona a la cual únicamente se le reconoce la denominada capacidad de goce, pero se le restringe total o parcialmente la capacidad jurídica de ejercicio, además de no contemplar ningún mecanismo destinado a promover el modelo de apoyo en la toma de decisiones. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2012)

En este orden de ideas, los artículos 43 y 44 del Código Civil ya referidos son incompatibles con lo dispuesto por el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Constitución Política, constituye un parámetro de interpretación vinculante en relación al igual reconocimiento de la capacidad jurídica de todas las personas con discapacidad (capacidad de goce y de ejercicio).

Por todo lo expuesto, el juzgado, aplicando el control difuso de convencionalidad y conforme a lo establecido por el artículo 12 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, reconoció: a) que Wilbert y Rubén Velásquez Ciprian, en condición de personas con discapacidad sicosocial,

tienen plena capacidad jurídica incluyendo la capacidad de goce y ejercicio; b) que les corresponde un sistema de apoyo para la toma de decisiones y salvaguardas a su favor; y, c) que debe dejarse establecido que en un Estado democrático y social de derecho, es deber del Estado a través del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y de la Comunidad garantizar en forma efectiva el respeto al derecho de la capacidad jurídica de todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas con discapacidad sicosocial e intelectual, la cual consiste no solo en la existencia de normas declarativas que lo reconozcan, sino que se requiere implementar medidas que garanticen en forma real y material su derecho al ejercicio de su capacidad jurídica, para cual se les debe dotar de apoyo y asistencia conforme a las necesidades de cada caso, para que puedan adoptar sus propias decisiones. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2012)

1.3.5.3. Enfoque Constitucional

En el Perú la ley llega a dar un enfoque a la persona discapacitada como aquella en donde sus funciones físicas, mentales y sensoriales son mínimos sin embargo genera límites de desempleo o de rol frente a la sociedad pues lo que se busca con la ley es que sea equitativamente dentro de la sociedad, la aplicación de las personas con discapacidad se llegan a concretar dichas acciones a través del CONADIS el cual actúa y se encarga de que se genere una adecuada inclusión social por parte de las personas discapacitadas.

La ley también genera financiar con respecto a los recursos ya sean por parte del Estado como juegos que ayuden a la recaudación de desarrollo de actividades y servicios que ayuden a prestar, el cual se encarga también de impulsar acciones de cumplimiento a favor de que se garanticen los derechos de las personas con discapacidad.

La constitución frente a las personas con discapacidad generar que disponga el Ministerio de salud y Defensa del Interior, centros que ayuden a la sociabilización en donde se les acredite la condición de la persona con discapacidad, pues esta información acreditada por los centros es a través de registro, científicas y técnicos.

De acuerdo a la ley y la constitución toda persona tiene que gozan de beneficios y derechos con respecto a la ley laboral en donde establece con respecto a la incapacidad que nadie debe ser discriminado, es más debe calificarse el acto discriminatorio que afecte la permanencia de las persona con discapacidad, esta integración se basa en la coordinación y supervisión de los planes que generan cada empresa frente a la inclusión de persona con discapacidad, de esta manera el ente fundador de apoyo es el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, logrando fomentar programas especiales en donde se incrementa personas con discapacidad.

La legislación peruana define a las Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad (EPPCD) como aquellas que cualquier modalidad de organización o gestión empresarial, son desplegadas en cualquier tipo de actividad de producción o de comercialización de bienes o prestación de servicios y ocupan un mínimo del 30% de sus trabajadores con personas con discapacidad. Esta acción es legislada por el Ministerio Público quien fiscaliza el empleo realizado por las personas discapacidad, por eso todos los gobiernos deben promover los comercializados a través del fomento de la participación directa de estas en ferias populares, mercados y centros comerciales dentro de su jurisdicción.

En el aspecto referido a las medidas especiales de compensación, por último, cabe mencionar que la ley del Perú 492 inafecta del pago de derechos arancelarios la importación de vehículos especiales, prótesis y otros, para uso exclusivo de PCDs. Dispone, al mismo tiempo, que la Defensoría del Pueblo asigne un Defensor Adjunto Especializado en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad; y declara el 16 de octubre como 'Día Nacional de la Persona con Discapacidad'.

1.3.6. Legislación Comparada

1.3.6.1. Brasil. - Se reglamentó firmemente la ley 13146 que las empresas privadas y públicas deberían acatar el cupo del 4% en personas discapacitadas. De tal manera que conforme fue pasando el tiempo logro disminuir el problema, ahora solo

cuenta con un 10% de desempleados, por lo tanto, Brasil es el país con más inclusión laboral en Latinoamérica.

1.3.6.2. Uruguay. - La ley 16095 también dispuso para empleadores públicos el cupo del 4% como un alcance mínimo de personas con discapacidad asimismo deberían tener la habilidad para poder sobrellevar la función asignada. Es importante señalar que para poder calificar dentro de este cupo la persona discapacitada debería ingresar por concurso y al seleccionado se le otorgara todas las facilidades para poder realizar su jornada con éxito e incluso algunas maquinarias o instrumentos adecuados especialmente para su función si es el caso.

1.3.6.3. Argentina. - La persona discapacitada es aquella que tiene una alteración funcional tanto física como mental en función en medio social en donde se le es imposible una integración familiar, social, educaciones y también laboral, con respecto al estado de Argentina este presta medidas de protección laboral a los discapacitados para que se encuentren afiliación y se pueda incrementar su desarrollo de capacidades en forma de apoyo gratuito.

1.3.6.4. España. - La cuota laboral para PCD es el 2% para sector público y privado que cuenten con más de 50 trabajadores. Con respecto a la discapacidad en función a la inclusión laboral viene generando una evolución en donde se establece una especial protección a las personas con discapacidad, en el año de 1982 se dictó una ley para la inclusión de los minusválidos en donde se presentó políticas públicas de discapacidad, sin embargo, en el 2003 se incrementa una nueva ley en donde se estableció sanciones para aquellos actos discriminatorios. En este país existen tres tipos de empleos en donde la persona discapacitada se puede desarrollar: el empleo ordinario; el cual abarca el mercado laboral regular en función a la administración pública, el empleo protegido; con respecto a espacios especiales para la persona con discapacidad.

1.3.6.5. Ecuador. La cuota laboral es del 4% a empresas que poseen más de 25 trabajadores. Es considerado como uno de los países con mayor incremento de empleo en donde existe una cuota reserva con respecto a los empleadores públicos y

a los discapacitados con labores permanentes, pues a estas personas se les otorga el trabajo dependiendo de sus capacidades, potenciales y talentos. Por otro lado, las personas con discapacidad que trabajan tendrán una reducción de 150% en función al impuesto a la renta, además tiene centro que se encargan de proteger al empleo.

En la Ley orgánica de discapacidades (2012), señala en su art. 51°, la oportunidad de trabajo para las personas con discapacidad, donde regula su estabilidad en el trabajo especialmente para estas personas especiales, de esta forma dispone esta misma norma que si el empleador se desiste o niega el derecho o luego ejecuta un despido hacia las personas con alguna discapacidad, este estará obligado a indemnizar por el daño causado al empleado.

1.3.6.6. Chile. - La ley declara que tanto sector público como privado deberán brindar puestos de trabajo a PCD con la cuota laboral del 2%, siendo estos destacables en su función.

Considera a la persona con discapacidad aquella que tiene alguna deficiencia ya sea física, psíquica o sensorial ya sea de manera permanente o con independencia de la causa, respecto a un tercio de la capacidad educativa, laboral o de la integración social, con respecto a lo laboral se dice que la persona con discapacidad se debe elaborar en función a su discapacidad y también calificar el avance de la persona en su área laboral. En tal sentido la Ley 20.422, ley de inclusión laboral, menciona en su artículo

Artículo 43. El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y la no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá : a. *Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación b. Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación c. Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro programas de acceso al empleo para personas con discapacidad d. Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo*

1.3.6.7. Colombia. - En la legislación colombiana, se han dictado algunas disposiciones en relación a la discapacidad, pero a partir de la constitución de 1991, que en el marco jurídico determino lo derechos de las personas con discapacidad y de forma inmediata la obligación del estado frente a la protección de estas personas especiales. (Cogollo, 2013) Menciona que, la constitución de 1991, se encuentran varios artículos que regulan la protección de los derechos de estas personas, con un apoyo integral social se establece los siguientes artículos:

Artículo 13: "El Estado protegerá especialmente a las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".

Artículo 47: "El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran".

Artículo 54: "El Estado debe...garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud".

Artículo 68: "...La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, son obligaciones especiales del Estado".

La Normativa Colombiana otorga preferencias aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad en procesos de licitación, subvenciones o tasas arancelarias.

1.3.6.8. Bolivia. - La cuota laboral es del 4% y solo aplicable para el sector público. En el país de Bolivia se llega a incluir la discapacidad como una educación especial en el caso de niños y adolescentes pues con respecto a las oportunidades laborales están tiene que equipararse de acuerdo a la norma, pues son considerados humanos a pesar de su discapacidad y por ente no se le puede restringir de algunas actividades ya sea dentro o fuera de lo normal, casi tiene en relación la legislación de Brasil en donde carece de conceptos relacionados al tema.

1.3.6.9. Costa Rica. - La Ley 8882 de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el Sector Público mantiene un porcentaje que no sea menor al 5% para emplear a personas con discapacidad en la administración pública.

Esta ley versa el interés público y la inclusión social de la persona discapacidad frente a la población tomando como referencia la igualdad ante las oportunidades laboral tanto ya sea en derecho o en deberes con respecto a los diversos habitantes, en el país de Costa Rica, es determinada la discapacidad como la deficiencia física, mental o sensorial ya sea de una actividad principal de un individuo, con respecto a la ley esta dispone que las instituciones tanto públicas como privadas brinden servicios a las personas con discapacidad y que el trabajo realizado sea de manera en comunicación con los familiar de esta proporcionando información veraz, comprensibles y de acceso frente a los servicios que prestan.

1.3.6.10. Guatemala.- Expresa su ley que se debe basar en principios como la normalización y la democracia en donde tengan como fundamento principal, el derecho, la doctrina y la norma ya sea internacional o nacional lo cual tiene que garantizar a las personas con discapacidad derechos que se encuentren establecidos en la Constitución de Guatemala, además con respecto a la inclusión laboral estas empresas ya sean privadas o públicas tienen que generar pactos y convenios con algunas asociaciones especialidad en donde se involucre correctivamente a la persona discapacidad para luego a posteriores esta se evaluadas.

1.3.6.11. México. - En el distrito Federal de México la ley de discapacidad frente a lo laboral lo genera como algo temporal o permanente en donde hay una reducción de las facultades físicas, intelectual y también sensoriales por lo que se determina como una actividad normal para ellos es de necesidad de empresas públicas como privadas generar oportunidades de integración social para poder ayudar a las técnicas y organización de las personas con discapacidad.

Este país aún no declara ninguna cuota que obligue a los sectores públicos o privados a contratar a PCD, en el distrito Federal de México la obligación es para toda la Administración.

1.3.6.12.Panamá.- la ley estipula la cuota laboral del 2% para la contratación de personas con discapacidad en las empresas, la ley frente a los discapacitados quiere generar una coordinación intersectorial en donde las empresas lleguen a garantizar el desarrollo integral del discapacitado frente al medio social, aplicando aquí el interior superior que se tengo ya sea con tratados o con convenios internacionalidad, además en este país es clasificada la persona ya sea por sus distintas deficiencias pues depende de estas que se integren a los empleos.

1.3.6.13.Honduras. - La Ley de equidad y desarrollo integral para personas con discapacidad declara la cuota laboral del 4% para empresas que contengan:

- De 20 a 49 trabajadores, contarán con una persona con discapacidad.
- De 50 a 74 trabajadores, contarán con dos personas con discapacidad.
- De 75 a 99 trabajadores, contarán con tres personas con discapacidad.
- Por cada 100 trabajadores, contarán con al menos cuatro personas con discapacidad.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) concluye, tras examinar la experiencia de aplicación de estos sistemas en diversos países, que el sistema de cuotas acompañado de tasas parece ser el que más fomenta el empleo de personas con discapacidades. Otras conclusiones de la OIT son las siguientes:

Determina que, tras la observación de la experiencia de este sistema en países latinoamericanos, el programa de cuotas de tasas es el que como resultado otorga más empleo hacia personas con discapacidad, también determina que:

- *Si se quiere que el sistema de cuotas tenga repercusiones en la práctica, debe preverse un mecanismo de ejecución.*
- *Los sistemas de cuotas pueden utilizarse para conceder incentivos adicionales a los empleadores con el fin de que contraten a los trabajadores con mayores dificultades de inserción.*
- *El sistema de cuotas deber aplicarse tanto a los empleadores del sector público como del privado. Excluir de este mecanismo a alguno de los dos*

sectores reduce considerablemente su alcance, así como el número de puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades.

Los sistemas de cuotas son un ejemplo de acción positiva. La acción positiva es una respuesta a la discriminación estructural o institucional que experimenta un determinado grupo social, y se considera como una excepción justificada al principio de la igualdad de trato que no es discriminatoria.

1.3.6.14. CONADIS, Planes de funciones

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) es un órgano que se encarga de cuestiones relacionadas a la discapacidad en donde su finalidad en la integración de la persona frente a la sociedad contando con la autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera; y constituye pliego presupuestario.

Su misión se basa en cultivar de manera eficaz la rectoría del Sistema Nacional con la finalidad de lograr la integración de la Persona con Discapacidad-SINAPEDIS, a través de los esfuerzos que son generados por las intersectorial e intergubernamentales y así se pueda dar una inclusión económica, social, política, cultural y tecnológica de las personas con discapacidad bajo un enfoque social.

El CONADIS genera una visión en donde se tiene en cuenta una entidad moderna, eficiente y especializada encarga del diseño y las políticas que se pueden generar mediante la inclusión ya sea de programas, proyecto o acciones que ayuden a las personas con discapacidad bajo un enfoque inclusivo.

La función de CODANIS encargada de fiscalizar, promover, normas, información, supervisión, planes, programas, monitores de las personas que se encuentran con discapacidad por lo que quiere lograr al cumplir las funciones que la integran de estas personas frente a la sociedad generando la sociabilización.

Una de las funciones principales que genera el CONADIS es la elaboración de programas y proyectos los cuales llegan a permitir que los organismos nacionales intervengan en relación con la persona con discapacidad para que estén también generen objetivos frente a la sociedad, se tiene que seguir también el cumplimiento de la norma proponiendo medidas correctivas para aquellos que no cumplan su finalidad.

Sobre la creación o implementación de centros que ayuden a generar y a estimular programas de investigación, estos deben ser centros especializados y computarizados sobre el tema, en donde favorezca la investigación en vinculación con la gestión de los fondos especiales.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuáles son alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973, en relación a su inclusión laboral?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación tiene un desarrollo dentro del marco de los alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973, en relación a su inclusión laboral, con lo cual se busca identificar si se cumple o aplica de forma adecuada la ley en protección de los discapacitados, cuando ejercen su derecho constitucional del trabajo, ya que se ve que este derecho es vulnerado porque son discriminado por sus capacidades físicas y psicológicas, con lo que con lleva que existiendo un ley que regularice este problema social, no se aplica, se sigue en un círculo vicioso en donde los más aptos solo tienen derecho, mientras que los discapacitados están siendo excluidos, cuando no debería ser así, porque la ley protege el ejercicio de sus derechos laborales, reconociéndoles como personas con habilidades capaces de realizar actividades dentro de un ámbito laboral.

Es importante observar los alcances de la ley general de personas con discapacidad N°29973, ya que es una norma que debe ser aplicada de forma inmediata, para garantizar los derechos fundamentales de las personas que padecen cualquier discapacidad, por lo que sus alcances se fundan en un principal principio que es que todas las personas somos iguales ante la ley, y que se encuentra amparado por la Constitución Política del Perú, y de la norma especial la Ley N° 29973, que su correcta aplicación garantiza el libre desarrollo de las personas dentro de una sociedad, ejerciendo sus derechos fundamentales.

1.6.Hipótesis

Si se determinan los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973, entonces ya no se vulnerarían sus derechos, siendo estas normas que sustentan su aplicación, por su discapacidad física o psicológica y estos deben ser aceptados respetando su derecho de igualdad ante la sociedad.

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar los alcances de la Ley General de personas con discapacidad N° 29973, en relación a su inclusión laboral.

1.7.2. Objetivos específicos

- a. Analizar el marco teórico delimitando los límites que tiene estas personas frente a su inclusión laboral y su legislación en otras jurisdicciones.
- b. Identificar que bienes jurídicos son vulnerados cuando no se cumple con la aplicación de la ley 29973.
- c. Evaluar si las entidades públicas y privadas vulneran los derechos laborales de las personas con discapacidades

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación será descriptivo, porque está interesada en conocer los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973, en relación a su inclusión laboral y así replantear esta situación que en mi opinión es injusta y ofensiva.

2.1.2. Diseño de la investigación

El diseño es No experimental transaccional – simple, porque no se manipuló ninguna variable, solo se observó tal como ocurre en la realidad socio jurídica, la información y acopio de datos se realizó un solo momento en el tiempo y espacio.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población:

Se considera como población para efectos de la presente investigación, los Abogados especialistas en Derecho constitucional y Laboral de la ciudad de Chiclayo.

2.2.2. Muestra:

Abogados especialistas en Derecho Constitucional y Laboral de la ciudad de Chiclayo	50 Abogados
---	-------------

Se ha considerado la cantidad de 50 Abogados especialistas en Derecho Constitucional y Laboral, ya que son los adecuados para explicar sobre los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973, en relación a su inclusión laboral.

2.3. Variables, Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
Ley General de personas 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. (Ley 29973)	Aspectos laborales	Definición, beneficios, regulación	Encuestas/cuestionario
		Determinación de la discapacidad	Teoría social de la discapacidad, teoría médico de la discapacidad	
		Convenios	Discapacidad, capacidad, Derechos de las personas con discapacidad	
Derecho al trabajo	Es un conjunto de normas jurídicas que busca la inclusión social de la persona frente a la actividad laboral, es decir entre la relación de los trabajadores y los empleadores. (López, 2012)	Derecho dinámico	Evolución socioeconómica	Encuestas/cuestionario
		Derecho social	Interés general	
		Derecho expansivo	Empleo formal Empleo no registrado	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas	Instrumentos
El fichaje	Fichas textuales y resumen para el recojo de información a las fuentes de información para el marco teórico.
Encuesta	Ficha de encuesta tipo cuestionario se aplicó a los Abogados especialistas en materia constitucional y Laboral.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

2.5.1. Trabajo de campo

Aplicación del cuestionario. Se aplicará a los Abogados especialistas en materia Constitucional y Laboral.

2.5.2. Trabajo de gabinete

Presentación de Datos. - Los datos obtenidos serán presentados de la siguiente manera (Castañeda, 2010, p. 30):

- a.- Los datos cualitativos, serán presentados en fichas.
- b.- Los datos cuantitativos, serán presentados en cuadros y gráficos.
- c.- También podrá incluirse fotografías y filmaciones editadas.

Procesamiento de Datos. - Estado a lo precedentemente expuesto, el trabajo de gabinete comprenderá el siguiente procedimiento:

- a. Tabulación de datos;** a los datos que hayan pasado el procedimiento de crítica y discriminación de datos, y que se encuentran presentados en fichas,

cuadros, gráficos y otros, se le asignará un código a cada ficha, cuadro, gráfico u otro, el cual se hará teniéndose en cuenta el esquema de investigación que se anexa al final del presente proyecto de investigación. (Castañeda, 2010, p. 26)

b. Tratamiento de datos: Los datos que hayan sido tabulados, serán ordenados de acuerdo al código que se les haya asignado, para su correspondiente análisis, conforme a lo propuesto en el método de análisis, expuesto precedentemente. (Castañeda, 2010, p. 26)

2.6. Aspectos éticos

De los criterios citados según Belmont (1979) en su informe sobre “Principios éticos y normas para el desarrollo de investigación que involucran seres humanos” utilizaremos los siguientes:

Autonomía: Es la capacidad de las personas de deliberar sobre sus finalidades personales y de actuar bajo la dirección de las decisiones que pueda tomar. Todos los individuos deben ser tratados como seres autónomos y las personas que tienen la autonomía mermada tienen derecho a la protección, el cual se aplicado en referencia a la libertad del investigador tiene en la investigación

Beneficencia: “Hacer el bien”, la obligación moral de actuar en beneficio de los demás. Curar el daño y promover el bien o el bienestar. Es un principio de ámbito privado y su no-cumplimiento no está penado legalmente, en función a los alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973, en relación su inclusión laboral

Justicia: Equidad en la distribución de cargas y beneficios. Esto en que en la investigación busca que se valoren los derechos de los discapacitados y de las personas, de forma universal y equitativa. El criterio para saber si una actuación es o no ética, desde el punto de vista de la justicia, es valorar si la actuación es equitativa. Debe ser posible para todos aquellos que la necesiten.

Incluye el rechazo a la discriminación por cualquier motivo. Es también un principio de carácter público y legislado.

2.7. Criterios de rigor científico.

Valor de verdad. - ¿Cómo establecer confianza en la verdad de una determinada investigación para los sujetos y el contexto en que fue realizada? La presente investigación cuenta con el criterio fundamental de la verdad, tanto en el análisis desarrollado y de los datos obtenidos en la investigación.

Aplicabilidad. - ¿Cómo determinar el grado en que los descubrimientos de una investigación pueden ser aplicables a otros sujetos y contextos? Es de gran importancia que lo desarrollado en la investigación, por lo que se busca que o propuesto sea ejecutado, y aplicabilidad nacional.

Consistencia. - Repetición de los resultados cuando se realizan investigaciones con los mismos sujetos e igual contexto, esto en el marco de los resultados obtenidos y sobre matriz de consistencia de la investigación, que es de derecho público.

Neutralidad. - Garantía de que los resultados de una investigación no están sesgados por motivaciones, intereses, y perspectivas del investigador, en los cuales se puede observar que no existe ningún interés, más que el de lograr el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 1

Cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad en las entidades públicas y privadas

Cumplimiento de la Ley 29973	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	11	22%
En desacuerdo	39	78%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

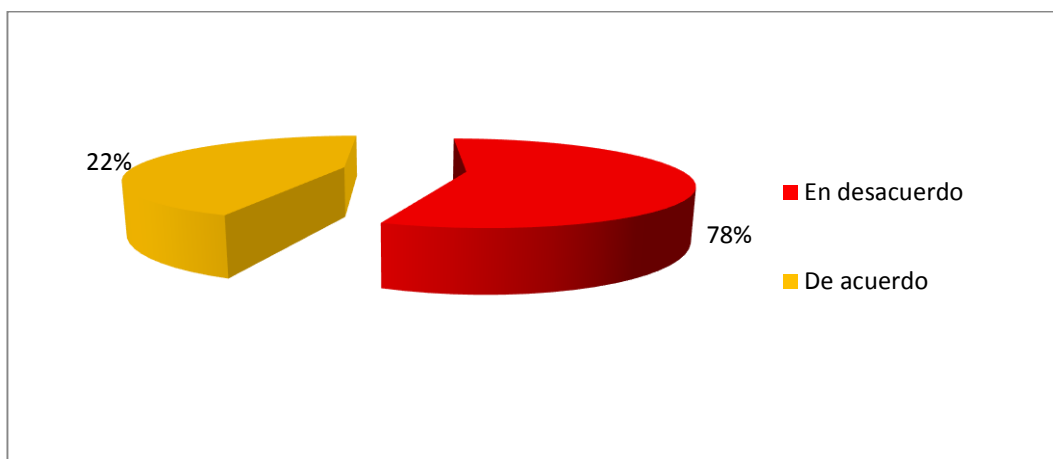


Figura 1: **Cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad en las entidades públicas y privadas**

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que el 78% de los encuestados están en desacuerdo que las entidades públicas y privadas están cumpliendo con la cuota laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad en su artículo 50, mientras que el 22% de los encuestados está de acuerdo con el cumplimiento de la ley por ambos sectores.

Tabla 2

Factores que generan la vulneración de los derechos de las PCD

Vulneración de los derechos	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	16	32%
En desacuerdo	34	68%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

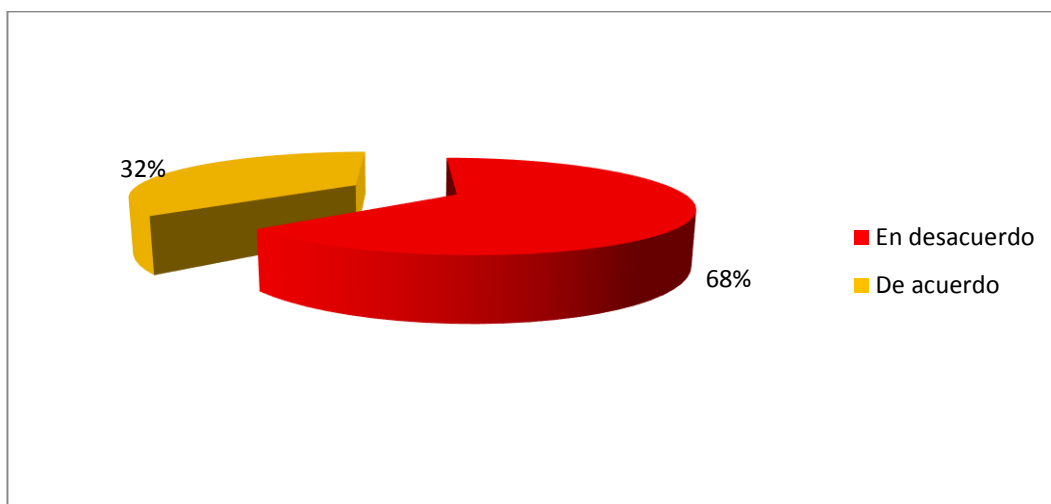


Figura 2: **Factores que generan la vulneración de los derechos de las PCD.**

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que el 68% de los encuestados están de acuerdo en que existen factores que genera la vulneración de los derechos de la persona con discapacidad en relación a su inclusión laboral, mientras que el 32% están desacuerdo

Tabla 3

La vulneración de la Ley General de personas con Discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades

Vulneración del principio	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	47	94%
En desacuerdo	3	6%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

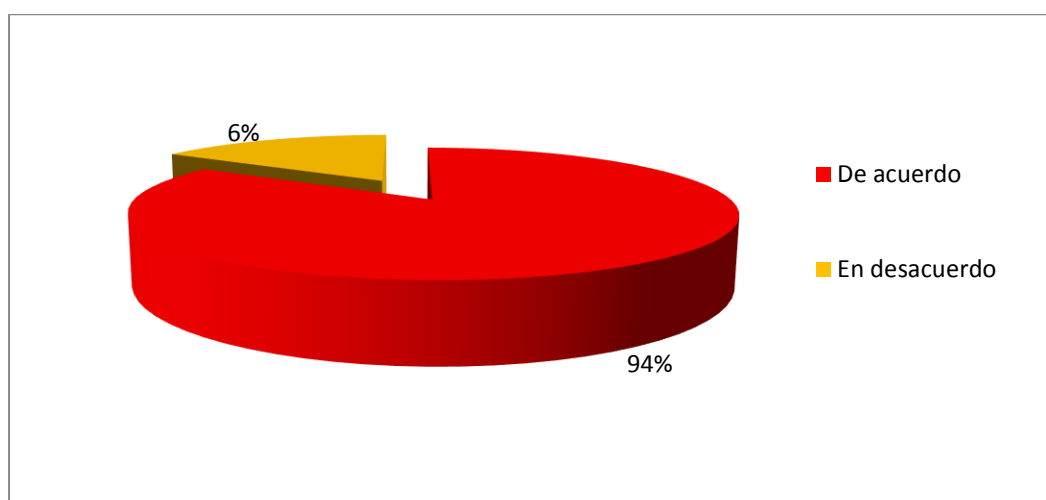


Figura 3: *La vulneración de la Ley General de personas con Discapacidad y el principio de igualdad de oportunidades.*

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que 94% de los encuestados están de acuerdo que la vulneración de la Ley General de Personas con Discapacidad viola el principio de igualdad de oportunidades, y 6% de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 4

Vulneración de la norma

Vulneración de la norma	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ley 29973-Ley General de personas con discapacidad	31	61%
Ley General del trabajo	19	39%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

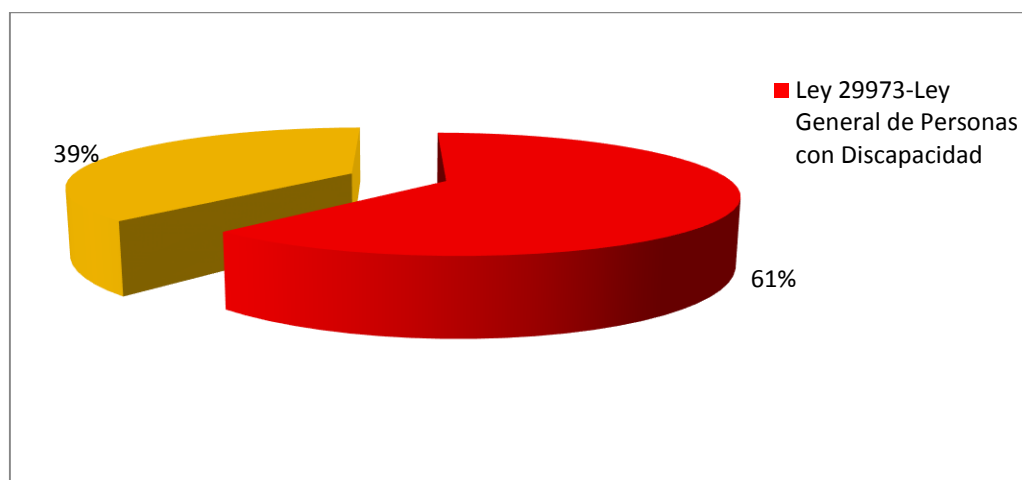


Figura 4: **Vulneración de la norma.**

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que 61% de los encuestados, la normas que consideran que han sido vulneradas es la ley N°29973-ley general de personas con discapacidad, y 39% de los encuestados especifican la ley general del trabajo.

Tabla 5

Fiscalización del Sector Privado no responde a la coyuntura social

Fiscalización del sector privado	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	39	77%
En desacuerdo	11	23%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

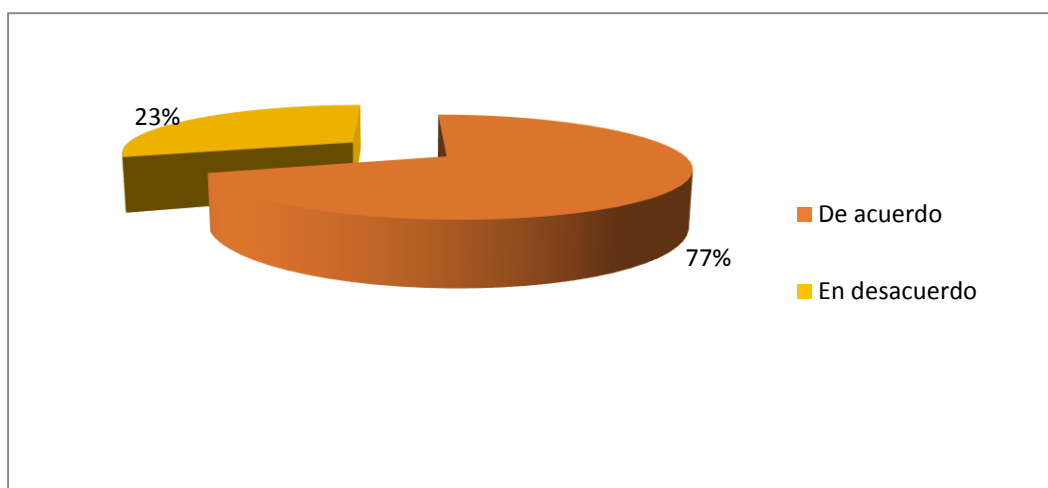


Figura 1: **Fiscalización del sector privado.**

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que el 77% de los encuestados señala que está de acuerdo que el Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para Personas con Discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado no responde a la coyuntura política y social actual, y 23% encuestado esta desacuerdo.

Tabla 6

Violación de Principios

Violación de principios	Frecuencia	Porcentaje (%)
La Independencia	11	21%
La no Discriminación	5	10%
La Aceptación	3	6%
La accesibilidad	1	3%
Inclusión Social	30	60%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

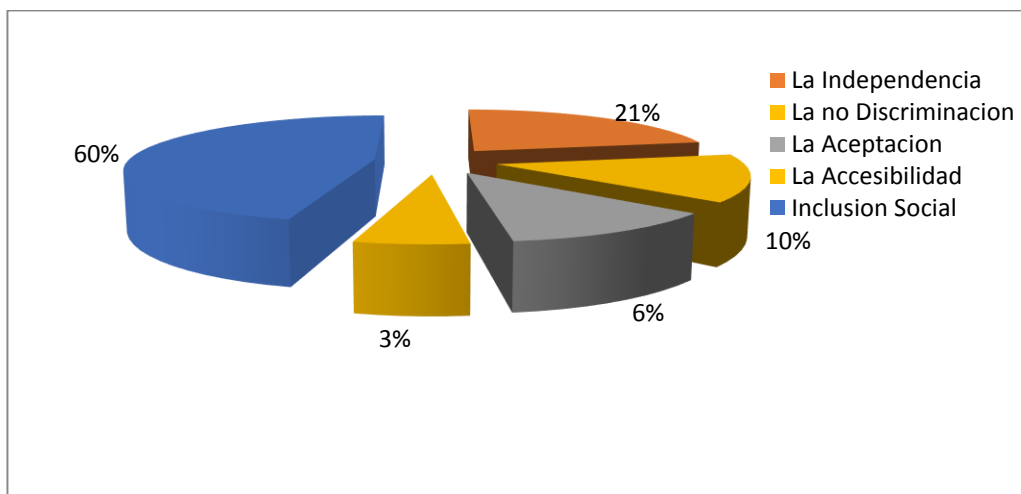


Figura 2: Violación de Principios

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que el 60% de los encuestados están de acuerdo en que se están vulnerando el principio a la Inclusión Social, el 21% considera que se vulnera el principio a La Independencia, el 10% a la no Discriminación, el 6% a la Aceptación, mientras que el 3% a la Accesibilidad.

Tabla 7

Infraestructuras de los centros laborales

Infraestructura del centro laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	16	32%
En desacuerdo	34	68%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

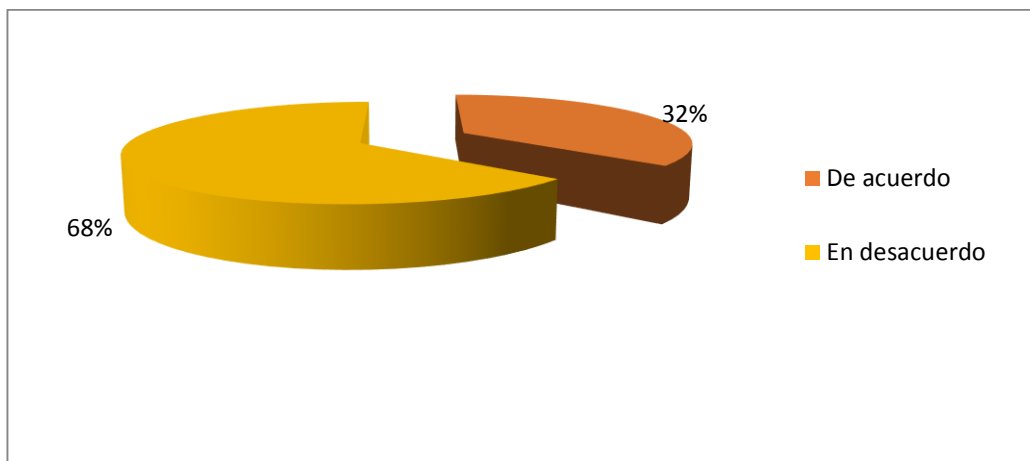


Figura 3: **Infraestructura de los centros laborales**

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que 68% de los encuestados están en desacuerdo en que los centros laborales cuentan con una adecuada infraestructura para el desplazamiento de las personas con discapacidad y 32% de los encuestados señalan estar de acuerdo.

Tabla 8

Cumplimiento de la ley

Cumplimiento de la ley	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	15	29%
En desacuerdo	35	71%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

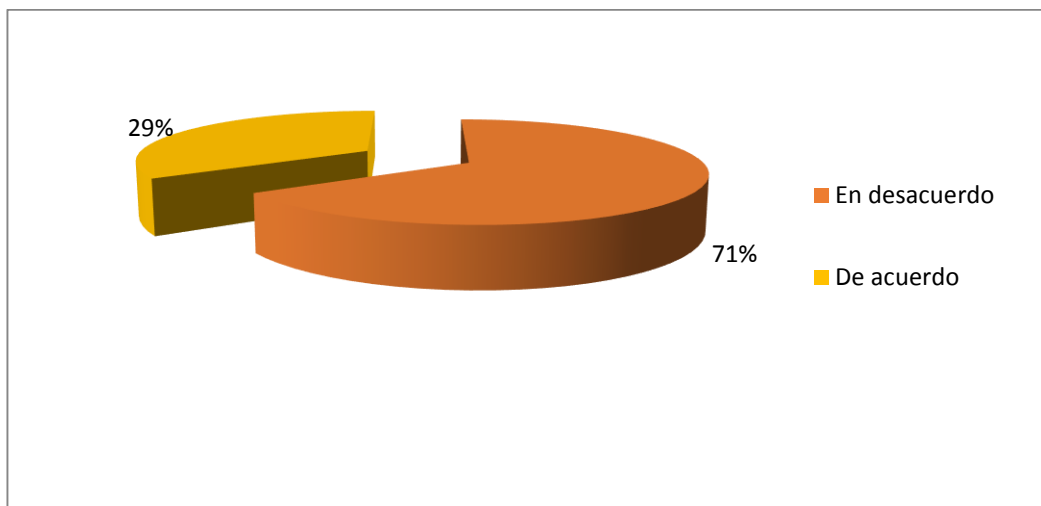


Figura 8: **Medidas para el cumplimiento de la LGPCD.**

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que 71% de los encuestados señalan estar en desacuerdo en que existen medidas para el cumplimiento de la ley general de personas con discapacidad como política de fomento para el empleo, mientras 29% de los encuestados mencionan estar de acuerdo.

Tabla 9

Principios al contratar a PCD

Discriminación social	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	2	4%
En desacuerdo	48	96%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

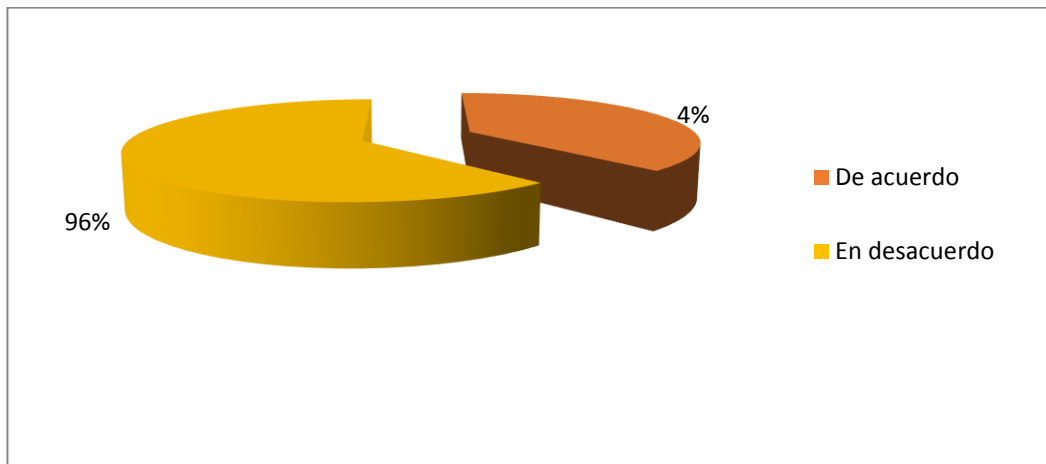


Figura 4: **Principios al contratar a PCD**

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que el 96% de los encuestados señalan, estar de acuerdo que la no discriminación, la igualdad y la inclusión social son términos que deberían aplicarse al momento de contratar a una persona con discapacidad, y 4% de los encuestados mencionan estar desacuerdo.

Tabla 10

Fiscalización del sector privado y su protocolo

Fiscalización del sector privado y su protocolo	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	34	67%
En desacuerdo	16	33%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

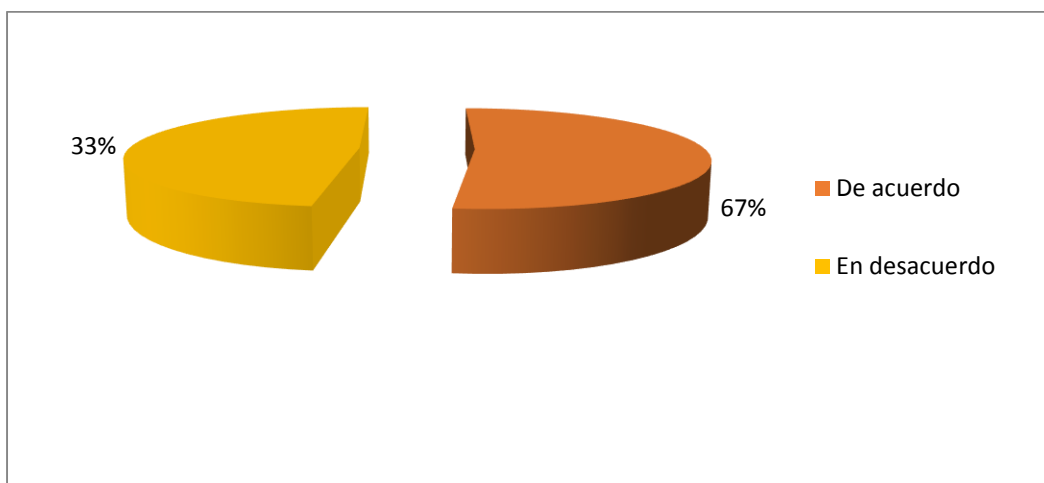


Figura 10: *Fiscalización al sector privado y su protocolo.*

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que el 67% de los encuestados están de acuerdo que debería existir una adecuada fiscalización para el sector privado en relación a su protocolo, y 33% de los encuestados señalan, estar en desacuerdo.

Tabla 11

Regulación de la norma

Regulación de la norma	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	48	96%
En desacuerdo	2	4%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

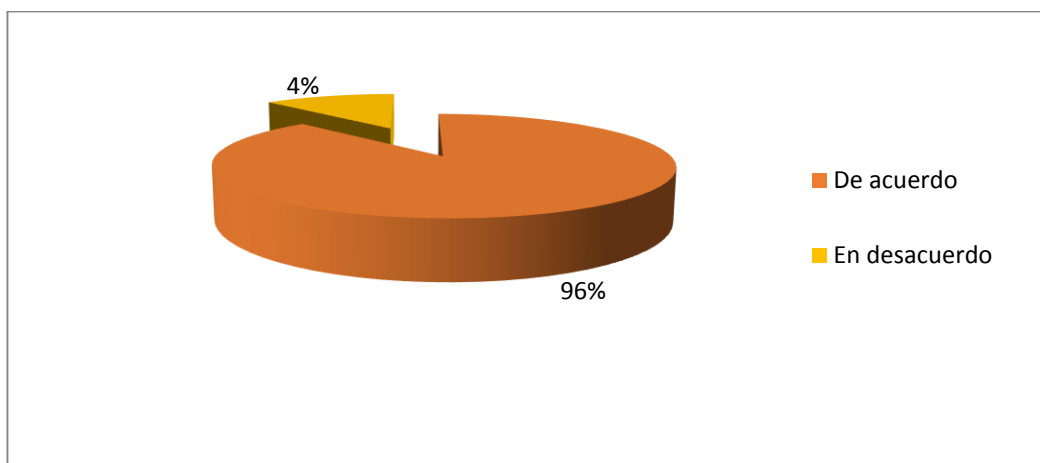


Figura 11: **Regulación de la norma**

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que 96% de los encuestados están de acuerdo en función a que las leyes que regulan los derechos de las personas con discapacidad no son cumplidas y respetadas en su totalidad, mientras que 4% encuestados señalan lo contrario.

Tabla 12

Análisis de la legislación comparada

Análisis de la legislación	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	46	92%
En desacuerdo	4	8%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

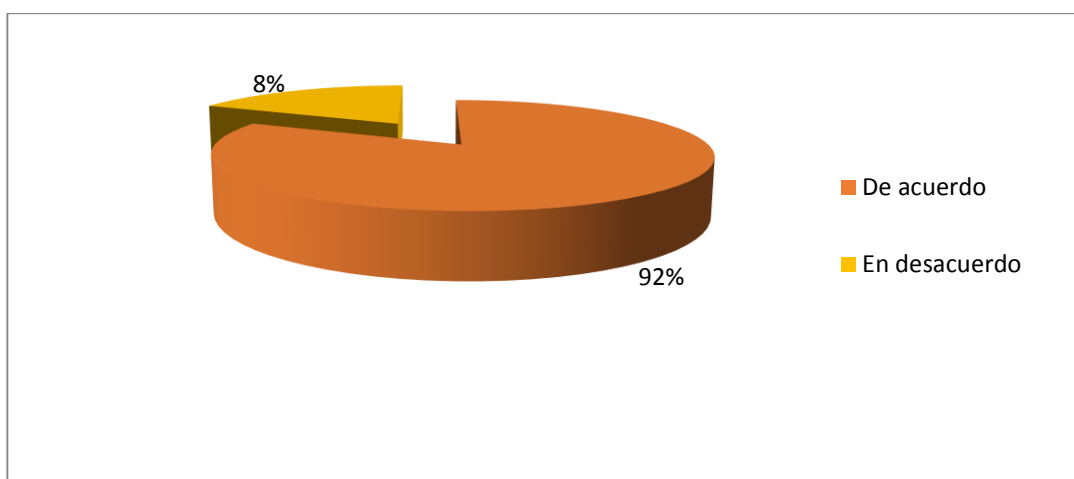


Figura 12: Análisis *de la legislación comparada*

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa 92% de los encuestados señalan estar de acuerdo en que un conocimiento adecuado y análisis de la legislación comparada mejore la normativa nacional del discapacitado y 8% de los encuestados están en desacuerdo.

Tabla 13

Legislación de Brasil como referencia

Legislación de Brasil como referencia	Frecuencia	Porcentaje (%)
De acuerdo	11	86%
En desacuerdo	39	14%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia

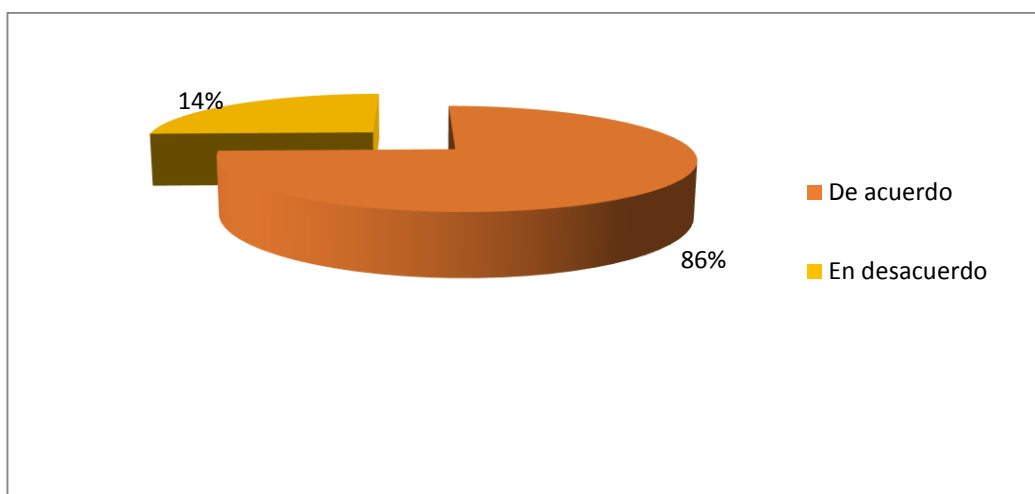


Figura 5: **Legislación de Brasil como referencia**

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa 86% de los encuestados señalan estar de acuerdo en que la legislación de Brasil debe ser tomada como referente para establecer modificatoria en el sistema jurídico nacional y 14% de los encuestados están en desacuerdo.

3.2. Discusión de resultados

El 78% de los encuestados están en desacuerdo que las entidades públicas y privadas están cumpliendo con la cuota laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad en su artículo 50, mientras que el 22% de los encuestados está de acuerdo con el cumplimiento de la ley por ambos sectores. (**figura 1**), en tanto que; el 94% de los encuestados están de acuerdo que la vulneración de la Ley General de Personas con Discapacidad viola el principio de igualdad de oportunidades, y 6% de los encuestados están en desacuerdo (**figura3**).

En cuanto al trabajo de campo y los resultados que con este se han obtenido se puede apreciar en cuanto a la determinación de los alcances de la ley general de personas con discapacidad que esta se encuentra limitada, pero que se debe dar su aplicación en las entidades tanto del sistema público como privado, por lo que esta ley debe de manera total y rotunda aplicarse en los ámbitos ya mencionados para beneficiar a las personas que padecen de alguna discapacidad.

(Madrigal, 2011), Costa Rica– Artículo titulado: "Derecho al Trabajo de la Persona con Discapacidad en Costa Rica," en la que arriba a las siguientes conclusiones respecto a las personas con discapacidad: Que hoy en día toda persona posee normas que salvaguardan el derecho a su trabajo e incluso aquellos que muestran algún tipo de discapacidad bien sea física, mental o de otro tipo. También recalca que uno de los factores por el radica el problema es la falta de información que carece todo el país de Costa Rica acerca de los derechos laborales y por ende la vulneración. Es irrelevante crear tantas normas si al fin y al cabo no se cumple con lo que el Estado costarricense manifiesta, no se brinda oportunidades asimismo no se les considera iguales, no están en busca a una solución para la inclusión laboral.

Los resultados de la presente investigación arrojan que el 94% de los encuestados señala que la ley general de personas con discapacidad debido a su promiscua aplicación causa en las personas que padecen de una discapacidad una vulneración a su derecho de igualdad de oportunidades; lo cual tiene cierto

grado de similitud con lo afirmado por (Madrigal, 2011), Costa Rica– Artículo titulado: "Derecho al Trabajo de la Persona con Discapacidad en Costa Rica," quien menciona en su estudio que es irrelevante crear tantas normas si al fin y al cabo no se cumple con lo que el Estado costarricense manifiesta, no se brinda oportunidades asimismo no se les considera iguales, no están en busca a una solución para la inclusión laboral.

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 94% de los encuestados indica que el derecho a la igualdad de oportunidades se ve totalmente vulnerado con la inaplicación de la ley general de personas con discapacidad, mientras que el 78% de los encuestados menciona que la ley de personas con discapacidad se debe cumplir tanto en las entidades públicas como privadas.

En base a la encuesta realizada y los resultados que de ella se obtuvieron, donde los resultados fueron muy favorables ya que la mayoría de encuestados está de acuerdo que se está vulnerando el derecho a la igualdad de oportunidades y que la ley debe ser aplicada en las entidades públicas y privadas, por lo que se logra ratificar y probar la hipótesis planteada como principal en la presente investigación.

a) Analizar el marco teórico de derecho laboral de las personas discapacitadas

el 61% de los encuestados menciona que, en cuanto al marco teórico normativo de derecho laboral de las personas discapacitadas, se está vulnerando la ley 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad, mientras que el 39% de las personas encuestadas manifiesta que la ley que se vulnera con estas personas es la ley general del trabajo. **(figura 4)**, en tanto que; el 90% De acuerdo a los datos obtenidos, se observa que 60% de los encuestados están de acuerdo en que se están vulnerando el principio a la Inclusión Social, el 21% considera que se vulnera el principio a La Independencia, el 10% a la no Discriminación, el 6% a la Aceptación, mientras que el 3% a la Accesibilidad. **(figura 6).**

En cuanto al trabajo de campo realizado en función al análisis del marco teórico de derecho laboral de las personas con discapacidad, se puede apreciar que se da una vulneración tanto de la ley general de personas con discapacidad y de la ley general del trabajo y también se está vulnerando tales principios como la inclusión social, la independencia, la aceptación, la no discriminación y la accesibilidad.

(Salazar, 2013), Lima – Artículo Titulado: " El Derecho Laboral y Las Personas Con Discapacidad en el Perú: Estándares Internacionales y Análisis de las Implicancias de la Ley General De La Persona Con Discapacidad y su Reglamento", en la que arriba a las siguientes conclusiones: Actualmente se ve reflejado que tanto el hombre como la mujer son poseedores de derechos irrenunciables directamente con el trabajo. De tal manera que es fundamental agregar valor a las personas discapacitadas y aquellas que no son discapacitadas, ya que ambos se desarrollan en su centro laboral sin ningún inconveniente siempre y cuando se obstruya cualquier tipo de obstáculos abusivos.

Los resultados de la presenta investigación arrojan que en cuanto al marco teórico que se viola cuando se les deniega el trabajo a estas personas es la ley general de personas con discapacidad, lo que se puede inferir del 50% de personas que se han encuestados para cumplir con la investigación, lo cual concuerda con lo establecido por

(Salazar, 2013), Lima – Artículo Titulado: " El Derecho Laboral y Las Personas Con Discapacidad en el Perú: Estándares Internacionales y Análisis de las Implicancias de la Ley General De La Persona Con Discapacidad y su Reglamento" quien menciono que, es fundamental agregar valor a las personas discapacitadas y aquellas que no son discapacitadas, ya que ambos se desarrollan en su centro laboral sin ningún inconveniente siempre y cuando se obstruya cualquier tipo de obstáculos abusivos y que ellas cuentan con los mecanismos como su ley de trabajo para poder defender sus derechos.

Los resultados de la presente investigación arrojan que el 50% de los encuestados señalan que la ley que se viola es la ley general de personas con discapacidad, lo que discrepa con lo establecido por Salazar ya que el menciona que la ley que se vulnera es la ley general del trabajo, estando en desacuerdo con esto porque estas personas tienen su propia norma y sus derechos se deben defender con está usando supletoriamente la ley general del trabajo.

De los resultados que se han obtenido se puede apreciar que el 50% de las personas encuestadas señala que en cuanto al marco normativo se está violando la norma referente a la ley general de personas con discapacidad, mientras que el 40% menciona que la norma que se vulnera cuando se les niega trabajo a las personas con discapacidad es la ley general del trabajo, por lo que la mayoría de encuestados respondió afirmativamente en tanto que la ley que se viola es la ley general de las personas con discapacidad.

En base a los resultados que se han obtenido y al objetivo que se ha planteado, donde los resultados fueron muy favorables, de tal manera que los encuestados están de acuerdo en que la norma que se viola es la ley general de personas con discapacidad, por lo que se logra ratificar el objetivo planteada como específico.

b) Identificar que bienes jurídicos son vulnerados cuando no se cumple con la aplicación de la ley 29973

El 68% de los encuestados están de acuerdo en que existen factores que genera la vulneración de los derechos de la persona con discapacidad en relación a su inclusión laboral, mientras que el 32% están desacuerdo.(**figura2**), en tanto que; el 96% de los encuestados señala en cuanto a los bienes jurídicos que se vulneran en estas personas que estos bienes pueden ser derecho a una calidad de vida justa, a la salud, a la no discriminación y entre otros principios, mientras que el 4% de los encuestados señala que no se les vulnera ningún bien jurídico a las personas que sufren con discapacidad cuando no se les acepta en algún centro laboral (**figura9**).

En cuanto al trabajo para obtener los resultados y estos, es decir los resultados, se aprecia que se vulneran bienes jurídicos de estas personas como el derecho a una calidad de vida justa el derecho a la salud, puesto que a no laborar no tendrán ingresos y no podrán satisfacer sus necesidades básicas como alimento y salud.

(Casco, 2011), Ecuador, tesis titulado: “La Falta de Tipificación de las Sanciones por el Incumplimiento de los Derechos de las Personas con Discapacidad Provocan la Vulneración de sus Derechos”, en la que arriba las siguientes conclusiones: En Ecuador se encuentran respaldados los derechos esenciales de las personas con discapacidad solo en su Constitución, A pesar de tales derechos tipificados, el incumplimiento de sus derechos son notorios y es que por tal razón no solo debería plasmarse en la Constitución, también en la Ley en específico de Personas con Discapacidad, de modo que la vulneración de esta ley y la constitución, tiene como consecuencias daños irreparables en una persona, haciéndolos sentir que no tienen un propósito como ser humano.

Los resultados de la presente investigación arrojan que el 96% señalan que a estas personas se les vulnera derechos o bienes jurídicos como la discriminación, derecho a la salud y en parte derecho a la calidad de vida digna para todo ser humano; lo cual tiene similitud con los resultados del autor (Casco, 2011), Ecuador, tesis titulado: “La Falta de Tipificación de las Sanciones por el Incumplimiento de los Derechos de las Personas con Discapacidad Provocan la Vulneración de sus Derechos” quien menciona que la vulneración de esta ley y la constitución, tiene como consecuencias daños irreparables en una persona, haciéndolos sentir que no tienen un propósito como ser humano.

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 96% de los encuestados señala que cuando no se les da trabajo a estas personas con discapacidad se les vulnera bienes jurídicos como el derecho a la salud y la vida, mientras que el 4% de los encuestados señal que no se les está vulnerando ningún bien jurídico, por lo que la mayoría de los encuestados se ha expresado afirmativamente en que a las personas con discapacidad si se les vulnera bienes jurídicos.

En base a los resultados obtenidos se muestra que los resultados fueron muy favorables por lo que se logra ratificar y aprobar el objetivo planteado como específico, esto es que a estas personas discapacitadas se les vulneran bienes jurídicos fundamentales para su sobrevivencia.

c) Analizar si el derecho laboral de las personas con discapacidad se transgrede en los centros laborales del país

El 68% de los encuestados señala sobre si el derecho al trabajo se transgrede en los centros laborales menciona que este derecho si se transgrede puesto que no existe en los centros laborales ningún tipo de infraestructura que los va a ayudar para que laboren tranquilos en sus centros, mientras que el 32% de los encuestados señala que si existen los mecanismos e infraestructura para que puedan laborar en sus centros (**figura7**), en tanto que; el 77% de los encuestados señala que está de acuerdo que el Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para Personas con Discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado no responde a la coyuntura política y social actual, mientras que el 33% de los encuestados se muestra en desacuerdo sobre este tema (**figura 5**).

En cuanto al trabajo de campo realizado y los datos que con este se obtuvieron, se puede apreciar que en el ámbito laboral se están vulnerando los derechos de los trabajadores con discapacidad, puesto que la infraestructura no es adecuada para ellos y no se fiscaliza que se cumpla su protocolo en ningún sector.

(Calapuja, 2014), Lima – Artículo Científico: "Vulneración de los Derechos de las Personas Con Discapacidad Y Discriminación Social en la Provincia De San Román-Juliaca", en la que arriba a las siguientes conclusiones: Las personas con discapacidad lamentablemente tienen carencias de una buena visión, o un adecuado físico, problemas mentales, entre muchas; que al enfrentarse a la sociedad le demuestran obstáculos que les impide seguir avanzando y a consecuencia de ello la vulneración de sus derechos.

Los resultados de la presente investigación arrojan que el 68% de los encuestados afirman que las personas discapacitadas no cuentan en sus centros laborales con la infraestructura adecuada por lo que se les está vulnerando su derecho a laborar en un ambiente adecuado, lo cual en algunos aspectos y debido a la complejidad del tema guarda un cierto grado de similitud con lo establecido por (Calapuja, 2014), Lima – Artículo Científico: "Vulneración de los Derechos de las Personas Con Discapacidad Y Discriminación Social en la Provincia De San Román-Juliaca" quien menciona que las personas con discapacidad que al enfrentarse a la sociedad le demuestran obstáculos que les impide seguir avanzando y a consecuencia de ello la vulneración de sus derechos, puesto que no se sienten apoyados y en gran medida excluidos de los demás trabajadores.

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 68% de los encuestados afirma que se les discrimina a estas personas puesto que ni siquiera tienen la infraestructura adecuada en sus centros laborales para que se desempeñen correctamente, mientras que un escaso 32% señala que estas personas no son discriminadas y que algunas entidades si tienen la infraestructura adecuada.

En base a los resultados obtenidos y de acuerdo al objeto planteado, donde para os fines propuestos los resultados fueron muy favorables, de tal manera que los encuestados señalan en su mayoría que a estas personas si se les discrimina y esto se puede inferir de que en la mayoría de casos la infraestructura de las entidades no cuenta con los servicios básicos para las personas discapacitadas, por lo cual se logra probar y ratificar el objetivo propuesto como específico.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- a. Los alcances de la Ley General de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral, es dar a conocer la situación actual de este grupo de personas, uno de estos alcances se encuentran principalmente en la vulneración del derecho laboral en los centros laborales públicos y privados, y sobre todo no respetando lo que menciona la norma que se debe de incluir a un 5% y 3% de los trabajadores dentro del ambiente laboral, las cuales sean o tengan alguna discapacidad esto es en función a que se les reconoce su derecho tanto en la Ley 29973 y la Constitución Política, siendo este un problema latente que en las mayoría de entidades públicas se abstiene de contratar a estas personas, porque dificultan el desarrollo de las actividades, siendo esto erróneo por las personas con discapacidad si pueden desarrollarse dentro del ambiente laboral como cualquier otra persona.
- b. Otro alcance es el reconocimiento de sus derechos civiles y políticos, como el de igualdad ante la ley, lo que sustenta la protección de las personas discapacitadas en los centros laborales.
- c. Asimismo, el derecho de accesibilidad de las personas discapacitadas, en igual condiciones y oportunidades, con lo cual el estado tiene la obligación de garantizar su cumplimiento inmediato con relación al criterio universal de reconocimiento de los derechos. Asimismo, los artículos 45- 53 de la Ley N° 29973, referentes principalmente a los derechos laborales de las personas con discapacidad se determinan a un reconocimiento integral de todos los derechos que se les sea favorables a estas personas especiales.

El derecho laboral que se les reconoce a las personas con discapacidad, se puede observar una vulneración constante de la norma se da por parte de las empresas que no involucran a las personas con discapacidad debido a estos obstáculos por incentivos o difusión llevan a una vida autónoma para las personas menos favorecidas de la sociedad, pues dificulta las habilidades sociales y laborales. En este sentido se muestra y que la teoría social de discapacidad, plantada por Mac Lauglin (2009), manifiesta que a partir de los años 60, se empezó por buscar el reconocimiento de la inclusión laboral a Personas con Discapacidad, esta revolución y nuevo modelo respaldarían los derechos vulnerados y la igualdad laboral, la cual tiene sus motivos y vulneración del derecho que genera tener una discapacidad y que esta discapacidad, no es motivo de no poder realizar actividades laborales y que estas personas si pueden contribuir con el desarrollo social. Asimismo, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) hace mención a las personas con discapacidad en el contexto laboral como, protegiendo a estas personas y brindando buenas condiciones adecuadas, a causa de un reconocimiento favorecedor de una discapacidad de cualquier tipo, como se analizado el aporte de la OIT, en nuestra legislación se ha observado que toma dichos criterios de reconocimiento de las personas con discapacidad.

- d. Los bienes jurídicos vulnerados cuando no se cumple con la aplicación de la ley 29973, son la libertad de trabajo, la igualdad de oportunidades y condiciones laborales, la discriminación por su condición física o psicológica, tales principios como, la independencia, la inclusión a la sociedad, la aceptación como señala la convención, además de su desarrollo integral como persona que tiene calidad y capacidad de igualdad ante la ley, estos bienes jurídicos respaldados por la Ley 29973 y la constitución política están respaldados por el Estado, pues este tiene que crear un mecanismo de inclusión en el mercado laboral ya que es el ente que conoce el perfil de la

población, por otro lado evaluar y fiscalizar cuales son las inadecuadas inclusiones laborales.

4.2. Recomendaciones

- a. Se recomienda el estudio de la ley y el análisis de los factores positivos y negativos que genera el trabajo de las personas con discapacidad y así evaluar de qué manera se incrementa la productividad y rentabilidad en las empresas, llegando a no promulgar leyes que contravengan a las personas con discapacidad, sin tener un diagnóstico de cuantas son y cuáles son sus perfiles que posee.
- b. Las empresas deben tener inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad pues lo que se quiere es la inclusión actué como modelo de sustitución en la toma de decisiones por uno de apoyo o asistencia a las personas con discapacidad en la toma de decisiones que respeté la autonomía, voluntad y preferencias, en base a la interdicción judicial y la revisión de la ley.
- c. Las empresas y la ley N°29973 no han sido fructífero pues se tiene que adoptar de acuerdo a poder judicial peruano y debe ser controlado en función a la convencionalidad de las disposiciones sobre la capacidad jurídica del Código Civil, a través de la interpretación y de la relación con los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Igualdad ante la ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constitución Política del Perú. (1993).

Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Almendriz, L. M. (04 de 01 de 2017). Gestion. *Ley General de Personas con Discapacidad: ¿Qué se puede esperar para el 2017?*

Aydee, V. V.-V. (2014). *Empirismos Aplicativos e Incumplimiento de la Ley N° 29973 - Ley General del Discapacitado, por Parte De Las Instituciones Públicas del Distrito de Chiclayo. Chiclayo.*

Organización Intyernacional del Trabajo (2018). *8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú*

Calapuja, B. L. (2014). *Vulneración de los Derechos de las Personas Con Discapacidad Y Discriminación Social en la Provincia De San Román-Juliaca. Lima.*

Carrillo, E. D. (2014). *Integración Laboral de Personas Con Discapacidad en el Sistema Laboral de la Localidad De Huancavelica - 2012. Huancavelica.*

Casco, J. W. (2011). *La Falta de Tipificación de las Sanciones por el Incumplimiento de los Derechos de las Personas con Discapacidad Provocan la Vulneración de sus Derechos.*

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (1948).

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2012). Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 35 de la Convención”, CRPD/C/PER/CO/1, párrafo n.º 25. Recuperado de <goo.gl/rJPyx2>.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Garcia, R. d. (2003). *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo . Madrid: Ediciones de Umbral.*

Hawking, S. W. (2013-2015). *www.incluyeme.com*. Obtenido de *www.incluyeme.com: http://www.incluyeme.com/se-cumple-cupo-laboral-las-personas-discapacidad-latinoamerica/*

- European Agency, (2014 - 2020). Pruebas de la relación entre la educación inclusiva y la inclusión social*
- Jauregui, L. C. (2013). *El Proceso de Inclusion Laboral de las Personas Con Discapacidad. Un estudio comparativo entre España y Mexico*. Jalisco.
- Karina, C. B.-C. (2012). *Discriminación en la Contratación de Personas Con Discapacidad en el Sector Público del Distrito de Chiclayo, periodo Enero a Diciembre del 2011*. Chiclayo - Pimentel.
- Lisandra, R. (2011). *Diagnostico al proceso de inclusion de las personas con discapacidad que laboan en las empresas privadas de los municipios de Iribarren y Palavecino*. Caracas - Venezuela.
- López Álvarez, José, “El derecho al trabajo en la Constitución española”, en Revista Crítica, mayo-junio, 2012.
- Machaca, R. M. (12 de octubre de 2016). DIARIO CORREO. El 60% de personas con discapacidad no tienen trabajo en Tacna.*
- Instituto de democracia y DDHH (2015) "Las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones que las demás en todos los aspectos de la vida"*
- Álvaro Benavides López - Capacidad jurídica: una reflexión necesaria a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*
- Madrigal, J. (2011). Derecho al trabajo de la persona con discapacidad en Costa Rica.*
- Nevada, R. R.-A. (2014). Insercion Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Universitario: Una Vision General. Caracas - Venezuela: UNEFA.*
- Patricia, D. L. (2014). Derecho al Trabajo de las Personas con Capacidades Especiales, Analisis Juridico. Guatemala.*
- Paul T. Jaegger - *Understanding Disability*
- John Rawls - *La Teoría de la Justicia*
- Reyes Sepulveda, J. R. (2014). *Discriminacion e insercion Laboral de Personas con Discapacidad Visual*. Santiago de Chile.

- Romero, L. (2011). *Diagnostico al proceso de inclusión de las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas de los municipios Iribarren y Palavecino del Estado de Lara, periodo 2011*. Caracas.
- Salazar, E. R. (2013). " *El Derecho Laboral y Las Personas Con Discapacidad en el Perú: Estándares Internacionales y Análisis de las Implicancias de la Ley General De La Persona Con Discapacidad y su Reglamento*. Lima.
- SOCIAL, T. O. (2015). Solo el 15% de personas con discapacidad en el Perú tiene trabajo. *La Republica*.
- Talleri, A. V. (2015). *La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú*. Lima.
- Tribunal Constitucional, Sentencia del Expediente N° 5057-2013- PA/TC.
- Tribunal Constitucional, Expediente N° 03891-2011-PA/TC.
- Umeres, L. M. (2011). *Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú*. Lima.
- Vásquez, Z. M. (25 de abril de 2014). Chiclayo: Personas con discapacidad no consiguen empleo. *RPP*.
- Comercio(2018), *Desempleo en Personas con Discapacidad triplica al del promedio nacional*

ANEXO

ENCUESTA



- 1. Ud. considera que las entidades públicas y privadas están cumpliendo con la cuota laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad en su artículo 50?**
 - a) De acuerdo
 - b) En desacuerdo

- 2. ¿Cree usted que existen factores que genera la vulneración de los derechos de la persona con discapacidad en relación a su inclusión laboral?**
 - a) De acuerdo
 - b) En desacuerdo

- 3. Ud. considera que la vulneración de la Ley General de Personas con Discapacidad viola el principio de igualdad de oportunidades?**
 - a) De acuerdo
 - b) En desacuerdo

- 4.Cuál de las siguientes normas considera que han sido vulneradas?**

- a) Ley general del Trabajo
- b) Ley 29973 – Ley General de Personas con Discapacidad

4. ¿El Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para Personas con Discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado responde a la coyuntura política y social actual?

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo

6. Ud. considera que se está violando tales principios como:

- c) La independencia
- d) La no discriminación;
- e) La inclusión social
- f) La aceptación
- g) La accesibilidad;

7. ¿Cree Ud., que en el presente centro laboral cuenta con una adecuada infraestructura para el desplazamiento de las personas con discapacidad?

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo

8. Cree usted que se han adoptado medidas para el cumplimiento de la ley general de personas con discapacidad como política de fomento para el empleo?

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo

9. ¿Considera usted que la discriminación, la igualdad y la inclusión social son términos que deberían aplicarse en el momento de contratar a una persona con discapacidad?

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo

10. Debería existir una adecuada fiscalización para el sector privado en relación a su protocolo?

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo

11. ¿Cree Ud. que las leyes que regulan los derechos de las personas con discapacidad no son cumplidas y respetadas en su totalidad?

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo

12. Ud. cree que con un conocimiento adecuado y análisis de la legislación comparada mejore la normativa nacional del discapacitado?

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo

13. La legislación de Brasil debe ser tomada como referente para establecer modificatoria en el sistema jurídico nacional.

- a) De acuerdo
- b) En desacuerdo