

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**Derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el marco  
de la ley 29973 y su cumplimiento en el Gobierno Regional de Pasco –  
2016.**

**Para optar el título profesional de:**

**Abogado**

**Autor: Bach. Rolando RAMOS CARLOS**

**Asesor: Mg. Wilfredo TORRES ALFARO**

**Cerro de Pasco – Perú - 2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**Derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el marco  
de la ley 29973 y su cumplimiento en el Gobierno Regional de Pasco –  
2016.**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Yino P. YAURI RAMÓN**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Miguel A. CCALLOHUNCA QUITO**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Eleazar MEJIA OLIVAS**  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedico cariñosamente a mis Padres, quienes creyeron en mi para concluir satisfactoriamente mi carrera, y sobre todo fueron un apoyo importante en el proceso de mi formación profesional. Mil Gracias.

**Atte. El Autor.**

## **RECONOCIMIENTO**

En esta página quiero agradecer a todos mis maestros y compañeros de estudios, los primeros me transmitieron sus nobles e ilustres conocimientos en las aulas pedagógicas, los segundos fueron un apoyo común en el esfuerzo académico. Gracias.

## RESUMEN

La presente investigación cuyo título es “DERECHO AL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA LEY 29973 Y SU CUMPLIMIENTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO – 2016”, se ha realizado en base a las existentes fuentes bibliográficas en la doctrina laboral además, de constitucional para desarrollar como consecuencia un trabajo de campo que ha de servir como apoyo para cumplir con los objetivos trazados desde el inicio de esta investigación jurídica.

Esta investigación está dividida en tres partes En la Primera Parte de la investigación se encuentra el desarrollo el Marco Referencial que trata sobre los Planteamientos Teóricos del problema, para ello se analizado el problema teniendo en cuenta el marco regulatorio de las Normas y Legislación Comparada, contrastarlo con el incumplimiento que viene dándose a nivel del Gobierno regional de Pasco. En la Segunda Parte de la investigación se va desarrollar los Objetivos de la investigación tanto como general y específicos, la Hipótesis que también se ha desprendido en general y específicos, ello teniendo la correlación con el problema planteado, también se ha tomado en cuenta las Variables y el Diseño de ejecución debidamente estructurados. En la Tercera Parte de la investigación se ha desarrollado un análisis sobre la situación Actual del porcentaje de las personas con discapacidad que tienen acceso laboral en cualquiera de las unidades del Gobierno Regional de Pasco ello producido al termino del año 2016 ello teniendo en cuenta que las cifras y reportes según documentos hallados se encuentran vinculado según el periodo señalado. En la última se ha analizado los factores que conllevan a concluir los beneficios

regulatorios de la ley a favor de las personas con discapacitadas, al obtener un contrato laboral en el Gobierno Regional, derecho que es vulnerado por los funcionarios de dicha institución, en su gran parte por desconocimiento en la aplicación de la norma y su reglamento. Finalmente debemos señalar que en la presente investigación se ha realizado trabajo de campo, análisis documental, análisis de contenidos, entrevista, guías de entrevistas, cuestionario, o encuestas, a los miembros del Gobierno Regional de Pasco y así mismo a las personas con discapacidad.

**Palabra Claves:** incumplimiento de la norma; desconocimiento de la norma.

## **ABSTRACT**

The present investigation whose title is "RIGHT TO THE LABOR ACCESS OF PERSONS WITH DISABILITIES WITHIN THE FRAMEWORK OF LAW 29973 AND ITS COMPLIANCE IN THE REGIONAL GOVERNMENT OF PASCO - 2016", it has been made based on the existing bibliographical sources in the labor doctrine as well as constitutional to develop as a result a field work that has served as support to meet the objectives set since the beginning of this legal investigation.

This investigation is divided into three parts. In the first part of the investigation is the development of the Reference Framework that deals with the Theoretical Approaches of the problem, for this the problem is analyzed taking into account the regulatory framework of the Comparative Standards and Legislation, contrast it with the breach that is occurring at the level of the regional government of Pasco.

In the second part of the investigation will develop the objectives of the research as well as general and specific, the hypothesis that has also been detached in general and specific, this having the correlation with the problem raised, has also taken into account the variables and the Design of execution duly structured. . In the third part of the research, an analysis has been developed on the current situation of the percentage of people with disabilities who have access to work in any of the units of the Regional Government of Pasco, produced at the end of 2016, taking into account that the Figures and reports according to documents found are linked according to the period indicated. The last one analyzed the factors that lead to conclude the regulatory benefits of the law in favor of people

with disabilities, when obtaining a labor contract in the Regional Government, a right that is violated by the officials of said institution, in its great part due to ignorance in the application of the norm and its regulation.

Finally, we must point out that in the present investigation, field work, documentary analysis, content analysis, interview, interview guides, questionnaire, or surveys have been carried out, to the members of the Pasco Regional Government and also to persons with disabilities.

**Keywords:** breach of the rule; Ignorance of the norm.



## INTRODUCCION

Desde el año 2015 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral viene supervisando que una empresa con más de 50 trabajadores contrate por lo menos el 3% de personas con discapacidad dentro de su fuerza laboral, para lo cual revisan las planillas vía sistema digital y en físico. De no cumplir con esta medida, serán sancionadas con multas de entre 10 y 15 UIT, la mínima es de 39,500 soles y la máxima, 59,250 soles.

Ha transcurrido el tiempo necesario para que las empresas estén preparadas para cumplir con esta ley, ello tomando en cuenta que en abril de 2014 se promulgó su reglamento, en el que se regulan varios puntos sobre la cuota laboral, tanto en las empresas privadas como en el sector público. Posteriormente, en 2015, el Ministerio de Trabajo publicó la R. M. 107-2015-TR, aprobó los lineamientos para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota laboral a las empresas privadas.

Es bien cierto que el ex gobierno nacional haya establecido políticas y normas a favor de la inclusión de las personas con discapacidad, pues anteriores administraciones nunca se atrevieron a promulgarlas y, más bien, las postergaron. Normas como la cuota laboral eran necesarias, pues solo el 17% de las personas con discapacidad en el Perú cuenta con un trabajo y otro 24% en edad de trabajar no lo hace; son 373,430 personas con algún tipo de discapacidad que están esperando una oportunidad.

Con normas como la cuota laboral todos ganan: el Estado, la empresa y la población objetivo. Las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables (adaptación de herramientas y entorno de trabajo). Las empresas se benefician con una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta. Asimismo, habrá un registro de infractores, es decir, de empresas e instituciones multadas por infringir la ley y que estará a cargo del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con discapacidad conadis, Discapacidad no es incapacidad. Esas personas pueden trabajar y ser productivas tanto en las Empresas como en estamentos del sector Público, en este caso en un Gobierno Su Nacional como el Gobierno Regional de Pasco, que en estos últimos años según la investigación No estaría cumpliendo la cuota del porcentaje que por ley le asiste ubicar laboralmente a las personas con discapacidad, dicho incumplimiento muchas veces se han realizado bajo argumentos o pretextos que no se encuentran vinculados con su actividad laboral si no sobre una calificación degradante sobre alguna parte de actividad motriz. En esta investigación se ha podido identificar otros causa o factores que se viene repitiendo al interior del Gobierno Regional de Pasco, que hacen que el derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad es un saludo a la bandera y campea el incumplimiento por parte de aquellos llamados a cumplir lo expresado en la norma y su reglamento.

## INDICE

DEDICATORIA.....	3
RECONOCIMIENTO .....	4
RESUMEN .....	5
ABSTRACT .....	7
INTRODUCCION .....	9
INDICE .....	11
CAPITULO I .....	14
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION .....	14
1.1.- IDENTIFICACION Y DETERMINACION DEL PROBLEMA.....	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.3.1. Problema General.....	17
1.3.2. Problemas Específicos. ....	17
1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS. ....	17
1.4.1. Objetivo principal .....	17
1.4.2. Objetivos específicos.....	17
1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION .....	18
1.5.1. Justificación de la investigación.....	18
1.6.- LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
1.6.1. Importancia.....	20
CAPITULO II .....	29
MARCO TEORICO .....	29
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	29
2.2. BASES TEÓRICAS - CIENTÍFICAS.....	32
2.2.1.- Las Cifras de las Personas Con Discapacidad en el Perú.- ...	32
2.2.2. El Concepto de la Discapacidad.....	34

2.2.3.- EL MODELO SOCIAL COMO NUEVO PARADIGMA PARA ABORDAR LA DISCAPACIDAD.....	36
2.2.4.- LOS AJUSTES RAZONABLES: GARANTÍA COMPLEMENTARIA PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .	38
2.2.5.- EL PRINCIPIO-DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN RESPECTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	41
2.2.6. LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO.....	43
2.2.7. LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DURANTE LA RELACIÓN LABORAL.....	49
2.2.8 LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL: ¿LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENEN UNA PROTECCIÓN ESPECIAL FRENTE AL DESPIDO? .....	52
2.2.9. ASPECTOS LABORALES IMPORTANTES A TOMAR EN CUENTA DE LA NUEVA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO .....	55
2.3. DEFINICION DE TERMINOS. ....	61
2.4. FORMULACIÓN DE HIPOTISIS.....	63
2.4.1. Hipótesis General: .....	63
2.4.2. Hipótesis Específico: .....	63
2.5.- IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES. ....	63
2.5.1. Definición Conceptual de la Variable. ....	63
2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES.	64
CAPITULO III .....	66
METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACION.....	66
3.1. TIPO DE INVESTIGACION .....	66
3.1.1. Tipo de Investigación.....	66
3.1.2. Nivel de Investigación.....	66
3.2. METODOS DE INVESTIGACION.....	66
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	67
3.4. POBLACION Y MUESTRA. ....	67
3.4.1. Población.....	67
3.4.2. Muestra.....	67
3.4.3. Muestreo.....	68
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	68
3.6. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	69

3.7.- VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	69
.8. SELECCIÓN, VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	69
3.9.- ORIENTACIÓN ÉTICA. ....	70
CAPITULO IV .....	71
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	71
4.1. DESCRIPCIÓN DE TRABAJO DE CAMPO. ....	71
4.2. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS .....	73
4.3. PRUEBA DE HIPOTESIS .....	97
4.4. DISCUSION DE RESULTADOS.....	98
CONCLUSIONES .....	100
RECOMENDACIONES .....	102
BIBLIOGRÁFICAS .....	104

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION**

**1.1.- IDENTIFICACION Y DETERMINACION DEL PROBLEMA.** - De acuerdo a las cifras proporcionadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente 650 millones de personas vive con algún tipo de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental, lo que representa el 10% de la población mundial.

Según afirma la OMS, factores como el incremento constante de la población, sobre todo de los mayores de 65 años de edad, y la ampliación de la expectativa de vida conducen a que la población con discapacidad también esté en aumento; pese a lo cual, continúe siendo una de las realidades menos visibles para las políticas públicas.

En el área particular de empleo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que el 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están en situación de desempleo, lo que se debería principalmente a la falta de oportunidades educativas y de capacitación laboral, así como al prejuicio entre los empleadores de que ésta es una población incapacitada para el trabajo o, en el mejor de los casos, cuya incorporación resultaría muy costosa.

La Organización Mundial de Salud define a la Discapacidad como un término general el cual abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación, asimismo las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. La discapacidad es un fenómeno poco entendido y estudiado en nuestro país, en el caso específico de las condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad la situación no es distinta. El objetivo central de la investigación es brindar una aproximación relativamente sistemática, un estado de la cuestión, respecto a las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y de los esfuerzos que desde el estado y la sociedad se vienen realizando con el objeto de mejorar las condiciones de inserción laboral de este sector, asimismo el grado de aplicación de la norma - LEY 29973 en el Gobierno Regional de Pasco. Es, en ese sentido, espera animar el desarrollo de futuras investigaciones que permitan una mejor comprensión del

fenómeno de exclusión laboral de las personas con discapacidad en el país. Asimismo, hemos tratado de aproximarnos al impacto económico que tiene la exclusión laboral de las personas con discapacidad. Siguiendo una metodología utilizada por Metts (2000) en un informe para el Banco Mundial, hemos estimado que se pierde entre 7% y 9% del PBI al año en razón de la exclusión laboral de este grupo.

Las personas con discapacidad constituyen un grupo vulnerable al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en condiciones de exclusión. Esta circunstancia ha comportado la restricción de sus libertades y derechos básicos, condicionando y obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad el Derecho responde ofreciendo un marco de protección a las personas con discapacidad, a través de políticas activas de lucha contra la discriminación, igualdad de oportunidades y accesibilidad en todas las esferas de la vida. Precisamente en el desarrollo de políticas de integración e inclusión social desempeñan un papel clave las acciones dirigidas a garantizar el derecho al empleo de las personas discapacitadas y facilitar su acceso al mercado de trabajo, lo que constituye el objeto del presente estudio

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

La presente investigación se realizó en el Gobierno Regional de Pasco, a través del análisis del número de contratos a favor de las personas discapacitadas y cuanta información tienen los funcionarios públicos acerca de la normatividad



que protege a las personas que sufren alguna discapacidad que necesitan ser aplicadas en la realidad laboral regional.

Teniendo en cuenta el aparato estatal burocrático, será un reto obtener los permisos correspondientes para la revisión y análisis factico e inferencial de dichas informaciones requeridas y otros documentos, cuyos permisos tiene que tener el aval de los respectivos gerentes e incluso el Presidente Regional.

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Existe vulneración del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016?

#### **1.3.2. Problemas Específicos.**

¿Analizar la dimensión de CONOCIMIENTO de la Ley N° 29973 en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016?

¿Analizar el sistema de APLICABILIDAD de la Ley N° 29973 en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016?

### **1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.**

#### **1.4.1. Objetivo principal**

Describir el derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

Identificar la dimensión del CONOCIMIENTO de la Ley N° 29973 en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016.

Analizar el sistema de APLICABILIDAD de la Ley N° 29973 en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016.

## **1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION**

### **1.5.1. Justificación de la investigación**

El presente trabajo de investigación se justifica en la necesidad urgente de volver una mirada al sistema normativo de la Ley N° 29973 y su aplicación en el acceso laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco, con el propósito de identificar cuáles son los factores que determinan a que los beneficios laborales y derecho al trabajo a las personas con discapacidad no cumplen su propósito en el objetivo que es la incorporación de las personas con discapacidades , el cual por el contrario nuestro sistema no ha aplicado.

La investigación se justifica, por que en nuestra sociedad la personas con discapacidad en su mayor parte son marginados, discriminados; por ejemplo cuando uno camina por la calle, en las plazas observa a ciudadanos pidiendo limosna, muchos de ellos discapacitados y gran parte los mira mal y hasta que los trata de manera indiferente. Pese a que según las leyes los mismos derechos y oportunidades, mas a un trato preferencial. Estos hechos y acontecimientos hacen que debe existir más sensibilización por autoridades y población en su conjunto para construir una sociedad en su conjunto para construir una sociedad digna y con respecto a todos sin distinción alguna.

El Diario Oficial “El Peruano”, el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, aprobó el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Como el propio texto de la norma en cuestión lo establece

(artículo 1°), la finalidad que persigue el Estado peruano a través de este Reglamento es “establecer las condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica”.

En un contexto, como este, de implementación de políticas para la inclusión social – en su sentido más amplio, conceptos como la igualdad de oportunidades cobran una relevancia y particular relevancia en la agenda del Estado y de los actores sociales. Ciertamente, la igualdad de oportunidades constituye una condición de partida necesaria para alcanzar el objetivo de la inclusión social, mas aun cuando se trata de favorecer el acceso al empleo para sectores vulnerables de la población, como ciertamente es el caso de las personas con discapacidad.

En tal sentido, se analizó y profundizó el estudio del caso, a partir de un marco teórico preliminar y de un conjunto de información doctrinal y analítico, las principales disposiciones y medidas contenidas en la Ley N° 29973 y el Reglamento, para luego identificar a las entidades públicas en este caso el Gobierno regional de Pasco, con funciones y responsabilidades vitales en materia de inclusión social de la persona con discapacidad, con particular relevancia en su inclusión laboral.

Consciente de la amplitud teoría en la que puede abordarse el estudio de la dimensión jurídica de la igualdad. Para ello, en la denominada “igualdad ante la ley”, lo cual debe ser analizada en dos esferas: como un principio

rector del Estado Democrático de Derecho un como un Derecho fundamental subjetivo individualmente exigible. En la misma línea, la igualdad constituye un fin perseguido por la sociedad a la par que una exigencia en el proceso de creación y contenido de la norma. En lo relativo a su carácter subjetivo, como cualquier derecho fundamental, el referido a la igualdad, tiene a asegurar un determinado status subjetivo, es decir, una determinada esfera de intereses de los ciudadanos, aquí concretado en la garantía de paridad de trato y la consiguiente prohibición de una serie – no cerrada, ni exhaustiva – de discriminaciones.

La igualdad como valor es adicionalmente alcance jurídico, el cual la igualdad actúa como un criterio para evaluar las actuaciones públicas y ordenar la convivencia en sociedad, siendo el contexto axiológico fundamentado o básico para la interpretación de todo el ordenamiento jurídico y el criterio para medir la legitimidad de las diversas manifestaciones del sistema de legalidad.

Ahora bien, en sus tres alcances, la dimensión jurídica de la igualdad ha evolucionado conforme a las transformaciones de la noción misma de Estado.

## **1.6.- LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

**1.6.1. Importancia.** - El acceso laboral a las personas con discapacidad, ha sido puesto en tutela ante la falta de aplicación de la norma por parte de los centros de trabajo públicos y privados, donde la garantía de aplicación de la norma, no se ha tomado en consideración en la visualización del bajo índice de empleos a favor de este grupo vulnerable.

Así como las personas con discapacidad, que no es sinónimo de incapacidad, es una preocupación en estos tiempos para autoridades y asimismo para los hombres del derecho que según cifras estadísticas el 13% de la población peruana, mas de 3 millones de personas, sufren minusvalía (es decir, discapacidad severa acompañada de ausencia de integración social). Lo cual hace que el 31% de los peruanos, presenta alguna discapacidad ya sea por accidente, parto inadecuado y muchas razones. Este crecimiento de cifras nos permite hacer la presente investigación porque creemos importante y al mismo tiempo brindar el mismo espacio preferencial que las personas sanas.

Dicha garantía suponía un conjunto de manifestaciones concretas y exigencias de actuación comprendidas en la denominada “igualdad ante la ley”, que han sido sintetizadas en los dos componentes básicos que se le atribuyen normalmente: la igualdad en la producción de la norma y la igualdad en la aplicación de la norma. Se trata de una igualdad forma por la cual todas las personas tienen derecho a que la ley los trate y se le aplique por igual, sin embargo esta no es subvencionada en la realidad laboral, peruana y aun más en las instituciones públicas y privadas. De ahí, que la igualdad de trato es una evolución de la dimensión jurídica de la igualdad, el cual finalmente, en la última etapa en la evolución de la dimensión jurídica de la igualdad nos encontramos con un cambio en el enfoque. Se trata de la igualdad de oportunidades, en la que prima la idea de revertir situaciones de desigualdad sustancial o material de ciertos colectivos, aun cuando dicha

desigualdad ya esté legalmente – formalmente – proscrita. En este último caso, la actuación del Estado adopta la forma de acciones positivas con la creación de una legislación que no acaba de proteger a personas menos favorecidas en los sectores de trabajo quienes no tienen las mismas oportunidades para disfrutar de beneficios y derechos. Por lo que la importancia de este estudio de trabajo busca que se lleve a cabo una política de igualación efectiva a favor de los colectivos disminuidos a través de las llamadas acciones positivas, las que no se consideran discriminatorias en tanto su objetivo final con un estado social de derecho con una igualdad sustancial en las diversas actuaciones que su autonomía privada les permita (acceso a bienes o servicios, contratación en el empleo, pago de remuneraciones, entre otras) en la que se debe admitir la intervención estatal a través de acciones positivas para revertir situaciones de desigualdad histórica y socialmente arraigadas que afectan a determinado colectivos.

La exclusión laboral de las personas con discapacidad obedece principalmente a dos factores: a la baja dotación de activos (calificación académica y recursos económicos) y a los mecanismos de segregación y marginación ocupacional que operan en función a la baja valorización social que se le otorga a este grupo de personas.

### **Alcances de la Investigación.**

La presente investigación se realizó en el Gobierno Regional de Pasco, a través del análisis del número de contratos a favor de las personas

discapacitadas y cuanta información tienen los funcionarios públicos acerca de la normatividad que protege a las personas que sufren alguna discapacidad que necesitan ser aplicadas en la realidad laboral regional.

Teniendo en cuenta el aparato estatal burocrático, será un reto obtener los permisos correspondientes para la revisión y análisis factico e inferencial de dichas informaciones requeridas y otros documentos, cuyos permisos tiene que tener el aval de los respectivos gerentes e incluso el Presidente Regional.

### **Bases Jurídicas.**

El 30 de marzo de 2007 el Estado peruano suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, “la Convención”), la que entró en vigor el 3 de mayo del mismo año, teniendo a partir de esa fecha plenos efectos jurídicos vinculantes para nuestro país en materia de promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

El Artículo 1º de la Convención establece que su propósito 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. A tal efecto, define a las personas con discapacidad como aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, se vean impedidas de ejercer

participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con demás.

Por su parte, el Artículo 5º señala que los Estados parte de la Convención reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y, en atención a ello, no solo prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad, sino que adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. Por ello no se consideran discriminatorias, en el marco de la Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

En el ámbito específico del trabajo y empleo, el Artículo 27º de la Convención prevé un conjunto de medidas orientadas a garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás; entre dichas medidas se incluye la protección de los derechos de las personas con discapacidad a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; asimismo, el empleo de personas con discapacidad en el sector público y la promoción del empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.



En el ámbito de derecho interno, la Constitución Política del Perú reconoce en el Artículo 23º que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan.

Al amparo de este marco normativo internacional y constitucional, el 24 de diciembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica (Artículo 1º).

En materia de definición de la “persona con discapacidad”, la Convención y la Ley N° 29973 son idénticas, salvo -como bien apunta Mauro Ugaz- en el elemento temporal, pues mientras la Ley exige que las deficiencias (físicas, sensoriales, mentales o intelectuales) sean de carácter permanente, la Convención requiere que aquellas sean de largo plazo. En este punto coincidimos con el autor citado, en el sentido de que dicha discordancia debería ser resuelta aplicando la Convención ya sea por el criterio de jerarquía o de favorabilidad.

Dejando de lado esta discrepancia, nos referimos en concreto a las novedades legales en materia de trabajo y empleo. Sobre el particular, podemos afirmar a modo de síntesis que la Ley N° 29973 introduce las siguientes innovaciones:

**a) Cuota de empleo:** las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3% (Artículo 49°).

**b) Ajustes razonables:** la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, los que comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad (Artículo 50°).

**c) Conservación del empleo:** el trabajador que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho trabajador es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas (Artículo 52°).

Finalmente, como señalamos en la introducción del presente artículo, el 8 de abril del año 2014 se aprobó el Reglamento, el cual ha complementado y precisado las disposiciones contenidas en la Ley N° 29973.

Sin ánimo de agotar el análisis de esta normativa reglamentaria -debate que sin duda se reanudará en cuanto el Ministerio de Trabajo y Promoción

del Empleo apruebe y publique las normas complementarias en materia de ajustes razonables, cuota de empleo y su fiscalización-, presentamos en el cuadro adjunto una síntesis de las principales normas que el Reglamento prevé en materia laboral:

SECTOR	REGULACION
<b>Sector privado</b>	<p>Cuota: 3% del total de trabajadores en planillas</p> <p>No hay incumplimiento a la cuota si no hay vacantes en la empresa.</p> <p>Si hay vacantes no hay incumplimiento de la cuota si las posiciones no pueden ser ocupadas por personas con discapacidad porque no se cumplen los requisitos técnicos o existe riesgo vinculado con el puesto; se ofertan las plazas a través de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo; las ofertas de empleo no discriminan a las personas con discapacidad y los procesos de evaluación y reclutamiento permiten la participación de personas con discapacidad.</p> <p>Ajustes razonables. El Ministerio de Trabajo determinará las normas técnicas que se deben seguir para la adecuación de procesos y estructuras que permitan el trabajo de la persona con discapacidad así como los casos donde no procede dicho ajuste por constituir una carga económica excesiva.</p> <p>Despidos. No se puede despedir por razón de discapacidad en forma arbitraria.</p>

	<p>Los empleadores deben señalar en la Planilla Electrónica, de manera obligatoria, si se trata de personas con discapacidad.</p> <p>La SUNAFIL verificará en enero de cada año el cumplimiento de la cuota de 3%.</p>
<b>Sector público</b>	<p>Cuota: 5% del total de trabajadores en planillas + CAS Integrar a las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo. Así, como la realización de talleres, seminarios y cursos.</p> <p>En los concursos públicos de mérito, se les bonificará con el 15% sobre el puntaje final aprobatorio, siempre que hayan alcanzado el mínimo. En caso de empate, se prioriza la contratación de personas con discapacidad.</p> <p>La cuota de empleo en las entidades públicas (incluyendo las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú) es no menor del 5% sobre el total del personal, en conformidad con la Ley.</p>
Multas	<p>Leves: 1-5 UITs.</p> <p>Graves: 5-10 UITs</p> <p>Muy graves: 20-20 UITs</p>
Fiscalización	A partir del 24 de diciembre de 2014

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.**

En lo que respecta a la presente investigación y en particular al tema a desarrollar sobre "DERECHO AL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA LEY 29973 Y SU CUMPLIMIENTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO - 2016" no existen investigaciones anteriores similares dentro de la región Pasco. Sin embargo, cabe mencionar desde el punto de vista general y global, si existen investigaciones fuera del macro Regional con temas vinculados al acceso de las personas con discapacidad a centros de trabajo y la aplicación de la norma en el derecho laboral dirigido a este grupo de personas que por derecho deben acceder a puestos laborales para generar ingresos económicos. Es menester precisar que los temas como

antecedentes no se encuentran relacionados directamente al tema. Por lo que señalare algunos de los antecedentes vinculados mas cercanos al título del proyecto.

### **ANTECEDENTES NACIONALES:**

1.- La inclusión laboral de las personas con discapacidad - **Sergio Quiñones Y Carolina Rodríguez Guillén**, Lima, Abril del 2014. El objeto del estudio fue analizar, a partir de un marco teórico preliminar y de un conjunto de información estadística, las principales disposiciones y medidas contenidas en la Ley N° 29973 y el Reglamento, para luego identificar a las entidades públicas con funciones y responsabilidades vitales en materia de inclusión social de la persona con discapacidad, con particular relevancia en su inclusión laboral.

2.- **La cuota de empleo para las personas con discapacidad en el Perú-** Adrián Lengua, asistente de investigación del IDEHPUCP, **Lima 2016**. El estudio llega a concluir, que si bien solo podremos conocer los resultados, impacto y efectividad de esta normativa cuando haya finalizado el proceso de implementación de la cuota y se haga un estudio sobre el tema, creemos que es necesario tomar atención a los posibles riesgos señalados. En ese sentido, el trabajo que se realice desde las instituciones encargadas de supervisión será de suma importancia.

3.- **El Derecho Laboral y Las Personas con Discapacidad en el Perú: Estandares Internacionales y Análisis de las Implicancias de la Ley General de las Personas Con Discapacidad y su Reglamento - ELARD**

RICARDO BOLAÑOS SALAZAR- Lima 2014. En la investigación, se aborda un tema que no ha sido muy debatido en el Perú a pesar de su gran importancia. El desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral cobra un realce superlativo cuando nos damos cuenta que este grupo en situación de vulnerabilidad también necesita satisfacer necesidades propias de desarrollo y crecimiento, en efecto, asimismo aborda cuales son las implicancias de la nueva ley general de la persona con discapacidad y se hará una comparación con los estándares internacionales en la materia a efectos de poder crear una simbiosis normativa o demostrar incongruencias en la promoción y garantía de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

#### **ANTECEDENTES INTERNACIONAL:**

4.- Inserción Laboral de Personas Con Discapacidad - **Jordán de Urríes, Borja**

*Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca – España Año 2000.* En el estudio del caso se afirmó que lo ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población (en la reciente publicación del IMSERSO "Empleo y Discapacidad" pag. 28 se refleja el dato de personas con discapacidad en paro en torno al 62% en relación al 26,3% de la población general, y si bien este dato puede encontrarse algo desfasado pues es del año 1995, la proporción puede ser bastante similar), de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que

un persona tuviera una determinada limitación. Así, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos, para generar más puestos de trabajo, para crear empleo estable, pero no necesitaríamos subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad.

#### **5.- Hacia Una Sociedad Más Inclusiva.-** Andrea Zondek – CHILE, 2014.

En el referido estudio se concluye. Con este material la autora pretende promover una actitud más proactiva y de verdadero compromiso de los diferentes actores involucrados en el proceso de inclusión laboral, para que demuestren confianza en las capacidades y desempeño de las personas con discapacidad, de acuerdo a su capacidad funcional y haciendo los ajustes razonables para garantizar la igualdad de oportunidades de este grupo de población, que tiene limitaciones pero también capacidades para generar riqueza, conocimiento, compromiso profesional y engrandecimiento de la biodiversidad.

## **2.2. BASES TEÓRICAS - CIENTÍFICAS.**

**2.2.1.- Las Cifras de las Personas Con Discapacidad en el Perú.-** En nuestro país las cifras relativas a la discapacidad responden negativamente a esta pregunta: el estudio realizado en 1993 por el instituto nacional de rehabilitación, el instituto nacional de estadística y la organización panamericana de la salud, concluye que:



- El 13% de la población peruana, más de 3 millones de personas sufren minusvalía (es decir, discapacidad severa acompañada de ausencia de integración social).
- El 31% de los peruanos, presenta alguna discapacidad.

Los organismos internacionales relacionados con la salud y educación consideran que las personas con discapacidad representan el 10% de la población mundial, porcentaje que crece en los países del tercer mundo y concierne en forma directa al 25% de los hogares.

El tema nos amerita hacer un breve análisis que la falta de interés del estado es evidencia también en el hecho que no existe estadísticas de las causas incapacitantes. Es evidente, sin embargo, que las comunes son: inadecuada o nula atención en el parto y en los primeros años de vida de los niños, accidentes de tránsito y violencia: la guerra interna vivida en el país, el conflicto con Ecuador, la delincuencia común, el pandillaje, entre otras razones.

Las posibilidades de adquirir una discapacidad en el Perú son muy altas. Estos se aprecian con claridad en el estudio de la OPS, ya citado.

Así, entre los años de 0 a 5 años, sólo el 2,88% presenta una discapacidad, peor el promedio nacional es de 13% lo cual refleja que el 80% de las minusvalías han sido adquiridas después de los 5 años.

Es Salud considera que cada 10 personas con discapacidad, 8 la han adquirido después del nacimiento.

La prevención es una necesidad ineludible que compromete no solo a las instituciones de salud sino a toda la sociedad, en especial a los medios de comunicación, a los municipios y a todas las entidades públicas dedicadas a la salud, a la enseñanza o a implementar programas sociales. Estos deben ser vehículos para fortalecer no solo las campañas de prevención, sino de detección de discapacidades.

También, el estado debe promover el cumplimiento de los fines de la ley N° 270550 y su modificación N° 28164.

### **2.2.2. El Concepto de la Discapacidad.**

De manera previa al análisis de los puntos que interesan en este estudio, resulta importante realizar algunas acotaciones terminológicas con la finalidad de comprender los conceptos que serán abordados. Sobre el concepto que encierra el término “discapacidad” se han pronunciado diversos autores de la medicina, derecho, ciencias sociales y otras ramas de estudio. Comprender el significado de este término es trascendente porque dependerá del concepto que tengamos asociado a la palabra discapacidad, para saber si lo que hagamos o propongamos podrá o no alcanzar las metas previstas. Detrás de este término, y de la palabra que la enuncia, se escoden muchas interpretaciones, percepciones, maneras de pensar y concepciones que influyen no sólo en las políticas y leyes, sino también en los proyectos, planes o programas relacionados con la discapacidad. Estas diversas formas de pensar, a decir de Del Águila, L.

(2007), pueden incluso determinar total o parcialmente el éxito o el fracaso de estos planes (Pág. 30). El concepto que está vigente a nivel internacional es el que recoge la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, “CDPD”) de la cual el Perú forma parte. Respecto al concepto de la palabra “discapacidad” la CDPD señala que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”<sup>1</sup>.

Por otra parte, nuestra legislación también se ha preocupado por definir el término, así, la LGPD señala que “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 latitudinales 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”.<sup>2</sup>

Como se puede advertir, ambas regulaciones no presentan divergencias significativas en su redacción. Sin embargo, llama la atención que solo reconozcan a las personas con algún tipo de discapacidad de carácter permanente olvidando a aquellas personas que presentan una

---

<sup>1</sup> Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en New York, artículo 1.

<sup>2</sup> Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), artículo 2

discapacidad temporal o transitoria. Esta acotación no es menor toda vez que importa para el estudio de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Por ello, también sería conveniente resaltar la conceptualización que realiza la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (en adelante, “CIADDIS”), de la cual el Perú también forma parte la cual resulta ser más extensa al establecer que “el término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”<sup>3</sup>.

Por esta razón, para efectos de este estudio se tendrá en cuenta el concepto que encierra la LGPD pero con la salvedad de que, tal y como lo indica la CIADDIS, también se incluirá a las personas con alguna discapacidad temporal.

### **2.2.3.- EL MODELO SOCIAL COMO NUEVO PARADIGMA PARA ABORDAR LA DISCAPACIDAD**

El estudio sobre la discapacidad se ha dividido en tres modelos que han marcado el enfoque con el cual se ha abordado esta temática históricamente, los cuales son: el modelo de prescindencia; modelo médico o rehabilitador y el vigente modelo social. El derecho también ha

---

<sup>3</sup> Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Adoptada en la Ciudad de Guatemala el 7 de junio de 1999, artículo 1

tenido que acompañar cada nuevo enfoque creando instituciones jurídicas, mecanismos de protección y legislación. Tanto el modelo de prescindencia como el modelo médico o rehabilitador no se encargan de salvaguardar la dignidad humana que les es inherente a todas las personas con discapacidad. En estos momentos históricos a las personas con discapacidad se les denominaba, erróneamente, como “idiotas”, “imbéciles”, “incapacitados” o “minusválidos”.

El modelo de prescindencia comprende a la persona con discapacidad como el producto de un castigo divino o mensajes diabólicos por culpa, supuestamente, de los errores o faltas de los padres y por lo tanto, la sociedad debe eliminarlas, es decir, “prescindir de ellas”. Por su lado, el modelo médico sostenía que es la persona con discapacidad quien presenta una diferencia física, mental o sensorial que ocasiona su falta de destreza y por ende su desenvolvimiento “normal” en la sociedad (Céspedes, 2005, pág. 110). Este modelo entendía que las personas con discapacidad debían ser “curadas de su enfermedad” para poder incluirse en la dinámica social. Como consecuencia de este modelo, las personas con discapacidad eran discriminadas y veían reducida su vida a una mera dimensión médica (Romañach, 2009, pág. 31). Contrariamente a estos dos modelos vetustos surge el nuevo modelo social, según el cual, son las barreras sociales las que generan la discapacidad. Es decir, la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un conjunto complejo de condiciones que son creadas por su entorno u ambiente (ODHAG, 2005, pág. 25). Esta nueva perspectiva es la que se impone en los

diversos ordenamientos jurídicos a lo largo del planeta por estar acorde con el respeto y garantía de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, entendiendo que es la sociedad la que debe adecuarse a las personas con discapacidad y no a la inversa.

#### **2.2.4.- LOS AJUSTES RAZONABLES: GARANTÍA**

#### **COMPLEMENTARIA PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Los ajustes razonables, a decir del Reglamento de la LGPD, “son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.<sup>4</sup>

Ahora bien, para comprender mejor el carácter complementario de los ajustes razonables, en primer lugar, se debe enfocar el análisis en las obligaciones generales que tienen los Estados de prestar accesibilidad y un diseño universal a las personas con discapacidad. Entendiendo que la accesibilidad determina la obligación estatal de garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los bienes y servicios en

---

<sup>4</sup> Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad Aprobado mediante Decreto Supremo N° 002- 2014-MIMP publicado en el diario oficial El Peruano el 8 de abril de 2014, artículo 3.

condiciones de igualdad con las personas sin discapacidad y, por lo tanto, que gocen por igual de todos sus derechos fundamentales<sup>5</sup>

Es decir, el Estado está obligado a aprobar y promulgar normas nacionales de accesibilidad y a supervisarlas, además, en caso de no contar con legislación sobre la materia, el primer paso es aprobar un marco jurídico adecuado.<sup>6</sup>

Por otra parte, el diseño universal, hasta cierto punto, va más allá del concepto de accesibilidad, dado que es una estrategia encaminada a lograr que la concepción y la estructura de los diferentes entornos, productos, tecnologías y servicios de información y comunicación sean comprensibles y fáciles de utilizar para todos del modo más generalizado<sup>7</sup>.

Sin embargo, puede suceder que, debido al carácter abierto de las obligaciones estatales de prestar accesibilidad y diseño universal, no se logre garantizar el goce y ejercicio de los derechos de todas las personas con discapacidad, ello se debe, principalmente, a que la amplitud de la diversidad humana no se limita a reconocer que existen personas con discapacidad, sino también, a reconocer que dentro del mismo grupo también se puede encontrar una enorme variedad y tipo de discapacidades y, ante esta diversidad, se requieren soluciones concretas e individualizadas. Ante esta necesidad, surge la obligación

---

<sup>5</sup> Cfr. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 8 de junio de 2012. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente T-427/12, pág. 27.

<sup>6</sup> Cfr. CRPD. Observación General N° 2. Artículo 9: Accesibilidad. 11° período de sesiones, CRPD/C/G/C/2, 2014, párrs. 4 y 28

<sup>7</sup> Cfr. Consejo de Europa. Resolución ResAP (2001)1 sobre la introducción de los principios de diseño para todos en los currículos de todas las profesiones que trabajen en la construcción del entorno. Comité de Ministros. 15 de febrero de 2001.

complementaria de adoptar ajustes razonables que, se despliegan ante el fracaso garantista, valga la expresión, de la accesibilidad universal y del diseño universal, que ha de gozar de precedencia y preferencia. Ello es así debido a que los ajustes razonables significan un medio para proteger el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad, por cuanto permiten, en casos concretos (tal y como regula el artículo 3 del Reglamento de la LGPD y el artículo 2 de la CDPD), asegurar este derecho cuando el dispositivo genérico de la accesibilidad universal y del diseño universal no alcanza a la situación particular que experimenta cada persona con discapacidad.

En cuanto al terreno laboral, la LGPD menciona que “las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo”<sup>8</sup>

Existiendo de esta manera, una obligación tanto de los empleadores públicos como privados de llevar a cabo esos ajustes razonables, la cual desaparece cuando los empleadores logren demostrar que la realización de dichos ajustes supone una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el MTPE<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), artículo 50.

<sup>9</sup> Si bien el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo aún no ha establecido los criterios a tomar en cuenta para determinar si una carga es excesiva respecto de los ajustes razonables, el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973) regula en su artículo 52 los ajustes razonables en los procedimientos de los concursos públicos y dispone: 52.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR dicta las normas técnicas para implementar en los procesos de selección de recursos humanos que realicen las entidades públicas, las condiciones adecuadas de acceso y los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso y adecuación de las pruebas y evaluaciones, tomando en cuenta los requerimientos y necesidades de los postulantes con discapacidad. 52.2 El CONADIS brinda a las entidades públicas que lo soliciten, asesoría para la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las capacidades y requerimientos de las personas con discapacidad, a fin de ampliar con ello la oferta de plazas concursables.



Finalmente, es necesario aclarar que la evaluación de la carga excesiva del ajuste razonable no debe tomarse solo desde la perspectiva del costo económico, sino también, desde otros aspectos cruciales como el impacto que la adopción de tal ajuste tendrá en el resto de personas con y sin discapacidad; el beneficio inclusivo que supone su adopción; la viabilidad de su concreción; entre otros. Sin embargo, se debe tener en cuenta que al adoptar ajustes razonables, siempre se presentarán cargas, pero lo que no pueden es ser indebidas o excesivas<sup>10</sup>.

## **2.2.5.- EL PRINCIPIO-DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **RESPECTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La igualdad y no discriminación es un precepto recogido por nuestra Constitución Política cuyo artículo 2.2 dispone que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Asimismo, la LGPD precisa que la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Pues, es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos estas personas<sup>11</sup>

De igual forma, para determinar que significa “discriminación” la LGPD señala que se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción

---

<sup>10</sup> Cfr. Suprema Corte de Canadá. Caso Bhinder Vs. CN. Sentencia de 17 de diciembre de 1985. 2 S.C.R. 561, párrs. 10 y sgts.

<sup>11</sup> Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), artículo 8.1

por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad. Este es el concepto de discriminación que, de manera muy similar, figura en diversos instrumentos internacionales. Al respecto, el Tribunal Constitucional peruano (en adelante, "TC peruano") ha establecido que la igualdad debe ser comprendida como derecho y como principio<sup>12</sup>.

En ese sentido, la igualdad como derecho constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional; la igualdad oponible a un destinatario<sup>13</sup>.

Asimismo, la igualdad es un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Cfr. Tribunal Constitucional del Perú. Caso Rafael Guillermo Tejada Goicochea y otros. Expediente N° 09617- 2006-PA/TC. Sentencia de 6 de abril de 2009, fundamento 4.

<sup>13</sup> Cfr. Tribunal Constitucional del Perú. Caso Empresa Pesquera San Fermín S.A. Expediente N° 02835-2010- PA/TC. Sentencia de 13 de diciembre de 2011, fundamento 38.

<sup>14</sup> Cfr. Tribunal Constitucional del Perú. Caso Sindicato Nacional de Trabajadores de ALICORP S.A.A. Expediente N° 02974-2010-PA/TC. Sentencia de 24 de octubre de 2011, fundamento 7,

La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual justificado<sup>15</sup>.

Luego de este esbozo general sobre la igualdad y no discriminación, se debe tener en cuenta que los actos discriminatorios contra las personas con discapacidad pueden presentarse tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo y término de las relaciones laborales (Gonzales, 2013, pág. 24), aspectos que se expondrán a continuación.

#### **2.2.6. LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO**

En primer lugar, se analizará el derecho-principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad. Con relación a este punto, la nueva LGPD establece en su artículo 49 una “cuota de empleo” según la cual todas las entidades públicas se encuentran obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, mientras que los empleadores del sector privado con más de 50 trabajadores deben tener al menos el 3% de empleados con discapacidad en su planilla.

Asimismo, la LGPD prevé sanciones para los empleadores que no cumplan con esta disposición las que luego serán objeto de análisis. Esta constituye una de las principales medidas para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado. Si bien, a nivel supranacional la CDPD no menciona expresamente las cuotas de empleo

---

y ÁLVAREZ, Enrique. 2003. Curso de derecho constitucional. Cuarta Edición. Madrid: Tecnos, p. 325.

<sup>15</sup> Cfr. CDH. Observación general No. 18. No discriminación. 37° periodo de sesiones. CCPR/C/37, párr. 13.

(hay divergencia de opiniones en las organizaciones internacionales de la discapacidad sobre su uso), parece fuera de toda duda, como bien afirman Monzón P., Tromel S. y Soto J. (2009), que las cuotas de empleo en el sector público y privado no contradicen ni la letra ni el espíritu de la CDPD (Pág. 415).

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

Esta precisión que hace el Reglamento es relevante, pues cubre un vacío que, frecuentemente, en otras legislaciones se deja a la discrecionalidad de los empleadores. Por ejemplo, en el año 2012, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, "CIDH") conoció el caso del señor Guevara Díaz<sup>16</sup>, un hombre con discapacidad, que se desempeñó como trabajador interino en el Ministerio de Hacienda de Costa Rica durante ocho años, que postuló a un concurso público para ser nombrado titular en su cargo. Esta persona, luego del concurso, obtuvo la más alta calificación junto con otro postulante sin discapacidad. Ante esta situación, el personal del Ministerio de Hacienda de Costa Rica decidió no

---

<sup>16</sup> CIDH. Informe de Fondo N° 13/12. Luis Fernando Guevara Díaz. 20 de marzo de 2012.

seleccionar al señor Guevara Díaz, escogiendo en su lugar al candidato que igualo con él en la puntuación y que no tenía alguna discapacidad. Los funcionarios del referido Ministerio defendieron esta decisión argumentando que la Ley costarricense les permitía, en caso de empate en un concurso público, escoger de manera “discrecional” a la persona que se desempeñaría en el cargo, por consiguiente, el señor Guevara Díaz fue cesado. No obstante ello, Guevara Díaz argumentó que, en realidad, esta decisión se basó en su discapacidad dado que el Ministerio no expresó las causas por las cuales contrato a la persona sin discapacidad y no a él. Este caso aún se encuentra en etapa de admisibilidad, y si bien no sabemos que podrá decidir la CIDH al respecto, es evidente que la discrecionalidad que se aplica en la contratación pública costarricense es abiertamente contraria al principio-derecho de igualdad y no discriminación que inspira el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos y los diversos ordenamientos jurídicos internos. Entonces, es plausible la precisión que hace el Reglamento de la LGPD al ponerse en el supuesto de empate en un concurso público evitando, de esa manera, posibles actos discriminatorios contra las personas con discapacidad en el acceso a la función pública. También en el Perú encontramos un caso paradigmático respecto al acceso al empleo de las personas con discapacidad. El caso en cuestión es el del abogado Edwin Béjar Rojas quien tiene una discapacidad visual bilateral y postuló, en el año 2009, en el marco de la Convocatoria N° 02-2009-CNM – Macro Región Sur del Consejo Nacional de la Magistratura (en adelante, “CNM”), al cargo de Fiscal Adjunto Provincial del

Pool de Fiscales del Cusco. El CNM, al tomar conocimiento de su discapacidad visual, decidió separarlo del proceso de selección para el cargo al cual postulaba, bajo el argumento de que él no podría, en primer lugar, rendir el examen de selección y que las opciones que el señor Béjar planteó como, por ejemplo, que un tercero (designado por el CNM) le leyera el examen y marque las respuestas que él le indique o que se le brinde el examen en formato virtual para el resolverlo mediante un programa que le lea las preguntas, iban en contra del carácter “personal” del examen. El segundo argumento esgrimido por el CNM se centró, principalmente, en las labores propias de un Fiscal Adjunto que, a criterio del CNM, el señor Béjar no podría realizar por ser una persona con discapacidad visual. Ante tal situación, el abogado Béjar presentó una demanda de amparo contra el CNM por la violación del derecho constitucional a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado laboralmente por ser una persona con discapacidad. En primera instancia<sup>17</sup>, la jueza del Tercer Juzgado Civil de Cusco, Nelly Yábar Villagarcía, expuso que, no tomar en cuenta las múltiples opciones que el demandante planteó para rendir el examen de selección, implicaba una interpretación muy literal, por tanto insuficiente, del artículo 32 del reglamento de concursos del CNM<sup>18</sup> dejando de lado que ello, en el caso del señor Béjar, es perfectamente salvable y superable. De tal forma, las

---

<sup>17</sup> Tercer Juzgado Civil de Cusco (Sede Central). Sentencia de 6 de noviembre de 2009. Expediente N° 2009- 01890-0-1001-JR-CI-3.

<sup>18</sup> En la época de los hechos del caso se encontraba vigente el antiguo reglamento de concursos del Consejo Nacional de la Magistratura cuyo artículo 32 se encuentra plasmado en el artículo 33 del reglamento actual que establece que “[e]l examen escrito es personal. La suplantación, plagio o intento de plagio, así como la invocación o uso de influencias, coacción o soborno o cualquier otro medio ilegítimo o irregular, se sancionan con la exclusión inmediata del postulante, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes conforme a lo establecido en el artículo 13 del presente reglamento.”

opciones que presentó el señor Béjar, que en buena cuenta no son otra cosa que ajuste razonables para poder rendir el examen, constituyen, en palabras de Silva C. (2009), una forma para que él pudiera ejercer su derecho de igualdad de oportunidades en la convocatoria del CNM (Pág. 165).

Contra la segunda parte argumentativa del CNM, la jueza determinó que no era razonable descalificar al demandante solo por aquellas funciones más importantes que le tocaría desempeñar como Fiscal Adjunto Provincial del Pool de Fiscales, existiendo otras, desde la perspectiva de la demanda, menos importantes que muy bien podría desempeñar el demandante sin que por ello su concurso no sea importante. Además, sostuvo que el señor Béjar tiene derecho a acceder a un empleo público en igualdad de condiciones que cualquier otra persona de la profesión de Derecho, rindiendo el examen escrito que para tal efecto se plantea y si acaso lograse un resultado positivo del mismo, a ser entrevistado en función de sus conocimientos y experiencia en la etapa de entrevista personal, previa evaluación de su hoja de vida; correspondiéndole a la Fiscalía, si acaso llega a ser su empleador, no solo brindarle al demandante las facilidades que como Estado debe brindar a un invidente, sino de asignarle en el denominado Pool de Fiscales, aquellas responsabilidades acordes a su capacidad profesional que la propia demandada reconoce.

En consecuencia, la jueza del Tercer Juzgado Civil de Cusco declaró fundada la demanda de amparo y ordenó que se le tome un examen escrito al señor Béjar y conforme sea el resultado de tal examen, incorporarlo al

proceso de selección. Como comprobamos, esta sentencia constituye un hito importante en materia de protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, recordemos que, en la etapa social actual, estamos ante la eliminación de toda clase de prejuicios contra las personas con discapacidad, por lo que el razonamiento ya no es “cómo puede una persona con discapacidad adaptarse al cargo que postula” sino, “como este cargo puede adecuarse a esta persona”. Sin embargo, esta decisión fue apelada por el CNM y, en segunda instancia, la Primera Sala Civil de la Corte Superior del Cusco<sup>19</sup> confirmó la sentencia de la jueza Nelly Yábar Villagarcía pero revocó la misma en el extremo del fallo que ordenaba, sin paralizar la secuencia del proceso de selección, que se le tome un examen escrito al demandante y dispuso, dado que ya había terminado el proceso de selección quedando desierto el puesto de Fiscal Adjunto, que el CNM habilite nueva fecha y hora para que el señor Béjar rinda el examen escrito (con los ajustes razonables necesarios); y de aprobar el mismo, continúe con las demás etapas del concurso, con las consecuencias respectivas de dicha convocatoria. Este caso confirma que, en relación a los derechos laborales de las personas con discapacidad en el ámbito público, no debe exigirse como premisa que la persona demuestre qué es lo que puede hacer o no; sino que es el Estado el que debe evaluar cuáles son las medidas que ha de implementar para que las personas con discapacidad puedan acceder, al igual que todos y todas, a los diversos ámbitos de la

---

<sup>19</sup> Corte Superior del Cusco. Primera Sala Civil. M.P. Pinedo Coa. Sentencia de 12 de enero de 2010. Expediente N° 2009-01890-0-1001-JR-CI-3.



vida social, entre los que, por supuesto, se encuentran los diferentes espacios de la función pública (Silva, 2010, pág. 172). Vemos entonces cuán importante resulta a nivel supranacional y a nivel nacional garantizar a todas las personas con discapacidad el poder postular a un cargo público y, de la misma forma, llevar esta garantía al terreno del sector privado. Una buena iniciativa para este fin es, como se ha plasmado, las cuotas de empleo que la nueva LGPD prevé como obligación general en el acceso al empleo para las personas con discapacidad y que el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad ha tomado como una práctica legislativa positiva en diversos informes<sup>20</sup>

## **2.2.7. LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DURANTE LA RELACIÓN LABORAL**

La nueva LGPD también ha reforzado los derechos que le asisten a las personas con discapacidad durante la relación laboral. Como se mencionó en el cuarto acápite de este estudio, el artículo 50 de esta ley establece que las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Cfr. CRPD. Observaciones finales respecto de Argentina. CRPD/C/ARG/CO/1 (2012), párr. 43; Observaciones finales respecto de Austria. CRPD/C/AUT/CO/1 (2013), párr. 45; Observaciones finales respecto de China. CRPD/C/CHIN/CO/1 (2012), párr. 41, y Observaciones finales respecto de Paraguay. CRPD/C/PRY/CO/1 (2013), párr. 63.

<sup>21</sup> Asimismo, el inciso 2 del artículo 50 establece que “[e]l Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gatos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.”

Por lo tanto, negarles tales ajustes razonables constituiría una forma de discriminación tal y como prevé la CDPD y la propia LGDP. Un ejemplo que merece desarrollo sobre la igualdad y no discriminación contra las personas con discapacidad en la relación laboral es el caso de la ciudadana británica de apellido Coleman que resolvió, en el año 2008, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante “TJUE”) <sup>22</sup>.

El caso versa sobre una mujer que trabajaba como secretaria jurídica para un despacho de abogados en Londres desde el año 2001. En el año 2002, la señora Coleman tuvo a su primer hijo quien tiene una discapacidad física, razón por la cual era necesario que ella le dispensara la mayor parte de sus cuidados y tiempo. La señora Coleman tuvo que dejar su empleo debido a la constante discriminación y acoso que experimentó por parte de su empleador. De los hechos probados del caso se comprobó que, en similares circunstancias, la empresa trataba de modo diferente a los padres de hijos sin discapacidad. Ella demostró que su empresario se negó a reintegrarla, una vez finalizado su permiso de maternidad, en el puesto que había ocupado anteriormente. Asimismo, su empleador no le concedió flexibilidad horaria (que si le concedía a padres de hijos sin discapacidad) y que se dirigió, tanto a ella como a su hijo, con insultos. En su sentencia, el TJUE señaló que si bien la persona objeto de discriminación directa por motivo de discapacidad no es ella misma una persona con discapacidad, no es menos cierto que el motivo del trato menos favorable del que la

---

<sup>22</sup> TJUE. Gran Sala. Sentencia de 17 de julio de 2008. Asunto C-303/06, Coleman y Attridge Law, Steve Law

señora Coleman fue víctima lo constituye precisamente la discapacidad. Por tanto, concluyó que la Directiva 2000/78 (aplicable al caso concreto), que tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad, no se aplica a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos contemplados en el artículo 1 de la misma Directiva<sup>23</sup> .

En síntesis, el caso de la señora Coleman tiene una trascendencia notable por varias razones. En primer lugar, se debe destacar que supone la consolidación del modelo social de discapacidad en Europa. Estrechamente vinculado con lo anterior, la sentencia del TJUE introduce una novedosa categoría jurídica como es la discriminación transferida que supone una ampliación de la tutela de la discriminación a aquellas personas asociadas con las personas con discapacidad, como por ejemplo sus cuidadores, precisamente por el particular riesgo de discriminación en el trabajo que tienen éstos últimos (Muñoz, 2009, pág. 326). Este breve análisis demuestra que, durante la relación laboral, las personas con discapacidad merecen una salvaguarda efectiva de sus derechos y deben ser protegidas contra todo acto de discriminación. También se debe luchar contra los climas hostiles que se presentan en ciertos ámbitos laborales públicos y privados que impiden un goce real y efectivo de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

---

<sup>23</sup> El artículo 1 de la Directiva 2000/78 del Consejo de la Unión Europea establece que: “[l]a presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.”

## 2.2.8 LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN AL FINALIZAR LA RELACIÓN

### LABORAL: ¿LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENEN UNA PROTECCIÓN ESPECIAL FRENTE AL DESPIDO?

Existen diversas formas de culminar una relación laboral, como son la rescisión del contrato, la renuncia, el despido, entre otras. En el presente estudio se abordara la temática específica del despido con especial énfasis, evidentemente, en las personas con discapacidad. Sobre el despido, Alonso, M. (1981), sostiene que éste es el acto unilateral de la voluntad del empleador por virtud del cual decide poner fin a la relación laboral (Pág. 559). Al respecto, tanto la CDPD y el Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (sic) (en adelante, “Convenio N° 159”), señalan, ambos cuerpos normativos con redacción ligeramente distinta, que es un deber estatal promover programas de mantenimiento del empleo dirigidos a personas con discapacidad<sup>24</sup> .

Por su parte, el inciso 2 del artículo 52 de la LGPD dispone que “[e]l personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes

---

<sup>24</sup> La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala en la letra k de su artículo 27 que: “[l]os Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: (...) [p]romover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.” y el Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) señala en el inciso 2 de su artículo 1 que: “[a] los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.”

razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.” Si bien, estas disposiciones no significan una protección absoluta contra el despido, si recalcan, como sostuvieron Monzón P., Tromel S. y Soto J. en el año 2009, que el simple hecho de que la persona tenga o adquiriera una discapacidad no debe suponer la interrupción de la relación laboral (Pág. 418). Al analizar las disposiciones anteriores, surge inmediatamente la interrogante sobre si las personas con discapacidad tienen una protección especial frente al despido. Respecto a este punto, antes de la entrada en vigencia de la nueva LGPD, el TC peruano tuvo ocasión de conocer el caso de un hombre con discapacidad física que trabajaba para el Ministerio de Relaciones Exteriores que se desempeñaba como asistente administrativo para la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos de dicha entidad. Durante más de dos años, esta persona había trabajado para el Ministerio de Relaciones Exteriores, luego de este tiempo, fue despedido. El Ministerio de Relaciones Exteriores, justificó tal decisión en la política de austeridad en el gasto dispuesto por el entonces vigente Decreto Legislativo N°020-2006<sup>25</sup>. El sumo interprete de nuestra carta política estableció que, si bien el Ministerio de Relaciones Exteriores debía

---

<sup>25</sup> Tribunal Constitucional del Perú. Caso Miguel Ángel Palomino Angulo. Expediente N° 5218-2007-PA/TC. Sentencia de 28 de noviembre de 2007.

ejecutar dicha política de austeridad, debió haberlo hecho con respeto de los derechos fundamentales del recurrente, lo cual implicaba, de acuerdo al principio de razonabilidad, específicamente al sub principio de necesidad<sup>26</sup>, aplicar la disolución del vínculo laboral únicamente si es que no existen medidas menos gravosas para lograr tal fin, teniendo en cuenta que el recurrente, en su calidad de persona con discapacidad, goza de una protección especial ante medidas de esa naturaleza<sup>27</sup>.

En consecuencia, ordenó la reposición de la persona con discapacidad a su cargo. Esta decisión evidencia que el deber del Estado de erradicar las desigualdades materiales existentes en las relaciones laborales del colectivo de personas con discapacidad, no se agota en las políticas de inserción y desarrollo en el empleo; sino que es perfectamente válido, de acuerdo con la especial protección que las personas con discapacidad merecen, aplicarla en el momento de la extinción de la relación laboral (Cáceres, 2008, pág. 351). Finalmente, se puede concluir que las personas con discapacidad tienen una protección especial frente al despido ya sea en el empleo público o privado. En efecto, si un trabajador es despedido por razón de su discapacidad se configura un despido nulo,

---

<sup>26</sup> Respecto al principio de razonabilidad o test de proporcionalidad BERNAL, Carlos. 2007. El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. Tercera Edición. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales; CLÉRICO, Laura. 2009. El examen de proporcionalidad en el derecho constitucional. Buenos Aires: EUDEBA, y SÁNCHEZ, Rubén. 2007. El principio de proporcionalidad. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<sup>27</sup> Cfr. Tribunal Constitucional del Perú. Caso Miguel Ángel Palomino Angulo, supra nota 47, fundamento jurídico 12.

el cual tiene como consecuencia inmediata la reposición del trabajador al centro de trabajo (Monereo y Moreno, 1994, pág. 194).

## **2.2.9. ASPECTOS LABORALES IMPORTANTES A TOMAR EN CUENTA DE LA NUEVA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO**

### **2.2.0 Las Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad**

Una de los aspectos que más resalta de la nueva LGPD es la creación de las denominadas empresas promocionales de personas con discapacidad. Las cuales son, según el artículo 54 de dicha ley, todas aquellas empresas constituidas como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenten por lo menos con un 30% de personal con discapacidad y que el 80% de este personal, desarrolle actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.

La acreditación como empresa promocional está a cargo del MTPE quien además las inscribe en el Registro Nacional de Empresas Promocionales. Estas llamadas empresas promocionales de personas con discapacidad representan un paso muy importante en la promoción e inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país. En el año 2013, según la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (en adelante, "DPLPD") se registraron a nivel nacional 538 empresas promocionales de personas con discapacidad. Concentrándose el mayor número de estas en Lima con 149, mientras que en Arequipa se registraron 31. Si bien resulta

ser un número bastante menor, no se debe perder de vista que en relación con el año 2012, se evidenció un incremento nada despreciable de la cifra. Además, se debe resaltar que el mayor número de empresas promocionales de personas con discapacidad se concentra en el sector de construcción civil. Es destacable también que la propia LGPD y su Reglamento prevean incentivos y beneficios para estas empresas.

#### **2.2.1.1 Beneficios para las empresas promocionales de personas con discapacidad**

Como primer beneficio para las empresas promocionales de personas con discapacidad la nueva LGPD dispone en su artículo 56 que en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocado por entidades públicas, las empresas promocionales de personas con discapacidad tienen preferencia en caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado. Es decir, según esta disposición, si existe un empate dentro de una convocatoria para prestar servicios, bienes o realizar obras, las empresas promocionales de personas con discapacidad tendrán preferencia respecto de aquellas que no lo son. Para acogerse a este beneficio, la empresa promocional de personas con discapacidad deben presentar ante la entidad pública contratante la constancia emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo que la acredita



como tal, así como copia de la planilla de pago correspondiente al mes anterior a la fecha de postulación al proceso de contratación de bienes, servicios u obras convocado por dicha entidad<sup>28</sup>. Adicionalmente, el inciso 1 del artículo 57 establece que el estado peruano promoverá el acceso de la empresa promocional de personas con discapacidad a créditos y otras fuentes de financiamiento ya sea prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica o disminuir los costos de intermediación. De tal forma, vemos como este conjunto de medidas que benefician a las empresas promocionales de personas con discapacidad significan un incentivo para que estas contraten a las personas con discapacidad y las inserten en el campo laboral de su empresa. De tal manera que esta deducción, como bien concluye Dávila, S. (2008), no solo busca aminorar la carga tributaria de las empresas sino también promover que las personas con discapacidad sean empleadas (Pág. 238). Por otra parte, merece especial análisis que la nueva LGPD regula ciertos beneficios de carácter tributario para aquellas empresas que no son promocionales de personas con discapacidad. En tal sentido, el artículo 47.2 de la LGPD dispone que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que empleen a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje

---

<sup>28</sup> Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, artículo 61.1

que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante, “MEF”). Por su parte, el artículo 50.2 de dicha ley señala, en el terreno de los ajustes razonables, que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que también será fijado por el MEF. Respecto a la regulación de los porcentajes, en noviembre del año 2013, el MEF emitió las “Normas Reglamentarias de las Disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973”<sup>29</sup> que se encargan de regular y precisar los alcances de estos beneficios tributarios.

#### **2.2.1.2      Infracciones y sanciones**

Tal vez uno de los aspectos más llamativos y plausibles de la nueva LGPD y su Reglamento sea la posibilidad real de aplicar sanciones a determinadas infracciones de este cuerpo normativo, las cuales serán expuestas a continuación<sup>30</sup>.

En primer lugar, el artículo 82 de la LGPD establece que las infracciones a dicha ley se clasifican en leves, graves y muy graves.

---

<sup>29</sup> Normas Reglamentarias de las Disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad. Aprobadas mediante Decreto Supremo N° 287-2013-EF publicado en el diario oficial El Peruano el 22 de noviembre de 2013.

<sup>30</sup> Según el artículo 80 de la Ley General de la Persona con Discapacidad el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) es la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones. Ello sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno.

Estableciendo, lógicamente, sanciones graduales dependiendo de la calidad de la infracción<sup>31</sup> .

Una forma de sanción prevista en la LGPD son las multas, de manera adicional, la LGPD también establece un régimen de sanciones a aquellos trabajadores que en representación de la empresa, actúen indebidamente vulnerando los derechos de los trabajadores con discapacidad las cuales pueden ser: sanción de amonestación<sup>32</sup>; suspensión temporal sin goce de haber por un mes; suspensión sin goce de haber hasta por doce meses<sup>33</sup> y destitución del cargo<sup>34</sup> .

Respecto a las multas, según el artículo 83 de la nueva LGPD, cuando se trate de infracciones leves la multa será de 1 UIT como mínimo hasta 5 UIT como punto máximo. Asimismo, para las infracciones graves la multa mínima debe ser mayor a 5 UIT pudiendo aplicarse un máximo de 10 UIT, mientras que para las infracciones muy graves, la

---

<sup>31</sup> Cabe recalcar que las sanciones previstas en la Ley se imponen sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar según el artículo 91.4 del Reglamento de la nueva Ley General de la Persona con Discapacidad.

<sup>32</sup> Al respecto, el artículo 94 del Reglamento de la LGPD establece que: [I]a sanción de amonestación se impone al personal que presta servicios al Estado por incurrir en las infracciones leves contempladas en el numeral 81.2 del artículo 81 de la Ley. Asimismo, se impone a las instituciones o entidades del Estado y a las empresas e instituciones del sector privado, según corresponda

<sup>33</sup> Al respecto, el artículo 93 del Reglamento de la LGPD establece que: [I]a sanción de suspensión temporal sin goce de haber por un mes se impone al personal que presta servicios al Estado por incurrir en los supuestos contenidos en el numeral 81.3 del artículo 81 de la Ley. La sanción de suspensión sin goce de haber hasta por doce meses se impone al personal que presta servicios al Estado por incurrir en los supuestos contenidos en el numeral 81.4 del artículo 81 de la Ley

<sup>34</sup> Al respecto, el artículo 92 del Reglamento de la LGPD establece que: [I]a destitución en el ejercicio del cargo de funcionario responsable a que se refiere el inciso d) del artículo 82 de la Ley, sólo procede ante el reiterado incumplimiento en las disposiciones contenidas en el inciso i) del numeral 81.3 e incisos f) y g) del numeral 81.4 del artículo 81 de la Ley, sin perjuicio de las sanciones pecuniarias que le corresponde a la institución por incumplimiento de las disposiciones contenidas en dicho artículo.

multa mínima es mayor a 10 IUT llegando en su estado máximo a 20 UIT. Lo valioso es que el monto de estas multas está destinado exclusivamente a financiar programas y campañas en beneficio de las personas con discapacidad y a la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la LGPD.

Si bien, la LGPD establece un mínimo y un máximo dependiendo de la gravedad de la infracción, es el Reglamento el que indica y precisa el monto de la multa en cada caso específico. Por ejemplo, el no aplicar la bonificación del 15% del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública, que según el artículo 81. 4 es una infracción muy grave, amerita una multa de entre 12 a 15 UIT según se dispone en el artículo 95 del Reglamento de la LGPD. Este mecanismo de infracciones y sanciones a la LGPD es muy útil para hacer efectiva dicha ley a fin de garantizar de manera real los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad antes, durante y después de la relación laboral. No obstante, debemos advertir que la experiencia comparada nos muestra que muchas veces la mayoría de los empleadores prefiere pagar una multa en lugar de cumplir, por ejemplo, con la cuota de empleo exigida<sup>42</sup>. Si bien, la primera alternativa para solucionar este problema posible sería incrementar las multas, esto solo crearía un problema al fisco antes de promover los derechos laborales de las personas con discapacidad.

### 2.3. DEFINICION DE TERMINOS.

**Discapacidad:** La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

**Acceso Laboral:** El acceso al mundo del trabajo es la posibilidad de ingreso al mercado laboral, que le permite a la persona ganarse el sustento con su esfuerzo intelectual o físico.

**Derecho Laboral:** El derecho laboral (también conocido como derecho del trabajo o derecho social<sup>1</sup>) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

**Sector Público:** El sector público es el conjunto de organismos administrativos mediante los cuales el Estado cumple, o hace cumplir la política o voluntad expresada en las leyes del país.

**Sector Privado:** El sector privado se compone de las empresas y las organizaciones cuya propiedad no es estatal. Los actores del sector privado no están bajo el control estatal, aunque obviamente deben obedecer sus leyes. Las empresas y los emprendimientos privados,

por otro lado, tienen un afán lucrativo: su finalidad es generar ganancias, que quedan en poder de sus propietarios.

**Vulneración:** Transgresión, quebranto, violación de una ley o precepto.

**Infracción:** El término infracción supone una transgresión o incumplimiento de una norma legal, moral o convención.

**Capacidad del Trabajador:** Estimada la capacidad en sentido jurídico como la aptitud o idoneidad que se requiere para el ejercicio de una determinada actividad, ya sea profesional, manual, intelectual o de otro género similar, la capacidad laboral se traduce en la eficaz actuación de un trabajador para el desempeño de un oficio o profesión. Para los tratadistas de derecho procesal el concepto se restringe a la simple idoneidad de una persona para actuar en juicio tomando en cuenta sus cualidades personales o bien la posibilidad que tenga de realizar actos procesales en nombre propio o por medio de terceros a quienes otorgue la facultad de hacerlo en su nombre.

**Gobierno Regional:** El Gobierno Regional es el organismo encargado de la administración superior de la región. Se preocupa por el desarrollo armónico y equitativo del territorio, impulsando su desarrollo económico, social y cultural, tomando en cuenta la preservación y mejoramiento del medio ambiente y la participación de la comunidad.

## **2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.**

### **2.4.1. Hipótesis General:**

Existe una vulneración al acceso del derecho de trabajo a las personas discapacitadas en cumplimiento de la Ley N° 29973, en el Gobierno Regional de Pasco periodo 2016.

### **2.4.2. Hipótesis Específico:**

H.1.- Si los organismos estatales y en especial el gobierno regional de Pasco, tienen un mayor conocimiento acerca de la Ley N° 29973 habrá mayor número de contrataciones a favor de las personas con discapacidad con acceso laboral en las instituciones públicas.

H.2.- Habrá mayor contrataciones indeterminadas a favor de la población con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco si se aplica la Ley N° 29973 con trabajo, a través de contrataciones indeterminadas.

## **2.5.- IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.**

### **2.5.1. Definición Conceptual de la Variable.**

#### **VARIABLE INDEPENDIENTE (VI)**

La Discapacidad de la persona (análisis jurídico)

**Dimensión:** El contenido sobre la definición o calificación de la persona con discapacidad.

**Indicador:** La normatividad legal.

Desde el punto de vista de los hechos.

### **VARIABLE DEPENDIENTE**

#### **Derecho al Acceso Laboral en el marco de la Ley N° 29973.**

El derecho al acceso Laboral en el Gobierno regional de Pasco.

**Dimensión:** La participación de las personas con discapacidad en un puesto laboral.

#### **Indicadores:**

La normatividad laboral.

Desde el punto de los hechos facticos.

## **2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES.**

### **a) VARIABLE INDEPENDIENTE**

#### **Discapacidad de la Persona**

Datos obtenidos del registro del GOREPA.

**Indicador:** Desde el punto de vista normativo.

Desde el punto de vista de los hechos.

### **b).- VARIABLE DEPENDIENTE**

#### **Derecho al acceso Laboral en el Marco de la Ley 29973**

Trabajadores con discapacidad que viene laborando en el GOREPA.



**Indicador:** Número de participantes.

Desde el punto de vista de los hechos

**2.5.3. Operacionalización de la Variable e Indicadores.**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Discapacidad de la persona.  Derecho al Acceso Laboral En El Marco de la Ley 29973	La participación de las personas discapacitada en el gobierno regional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde el punto de vista normativa</li> </ul>	Técnica: Encuesta  Instrumento: Entrevista semi estructurado.
	El derecho al acceso laboral de la persona con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde el Punto de vista de los hechos facticos.</li> </ul>	
	La normatividad legal que regula el derecho de los discapacitados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por aparente legalidad,</li> </ul>	

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACION**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACION**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación**

La presente investigación fue de tipo aplicativo porque se oriento a proponer alternativas para ser aplicadas en favor de las personas con discapacidad.

##### **3.1.2. Nivel de Investigación**

El nivel de la investigación fue el “explicativo causal”, porque pretendió investigar las causas que dificultan la aplicación de la norma, del acceso laboral de las personas con discapacidad.

#### **3.2. METODOS DE INVESTIGACION**

Se aplico el método analítico crítico que se sustenta en la dogmatica jurídica para analizar el acceso laboral de las personas con discapacidad

en el ámbito del Gobierno regional de Pasco.

Para el presente trabajo se adaptó, además, el método funcionalista (cuestionarios y entrevistas) con la intención de conocer con detalle el fenómeno objeto de estudio.

### **3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACION**

El diseño de la investigación aplicado fue el “No experimental” ya que los datos fueron recogidos directamente y no se manipularon las variables.

En cuanto al diseño estadístico de la investigación asume un diseño descriptivo.

### **3.4. POBLACION Y MUESTRA.**

#### **3.4.1. Población**

La población de la investigación estuvo conformado por los funcionarios responsables de las áreas u oficinas estratégicas del GOREPA entre ellos: Oficina del Gobernador Regional, Gerencia General Regional, Gerencia Regional de Desarrollo Social, Dirección General de Recursos Humanos, Dirección General de Administración, y Dirección General de Asesoría Jurídica; también se ha incluido a Cuatro Trabajadores con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional, en total 10 personas.

#### **3.4.2. Muestra**

Siendo que la Población se encuentra representado por una cantidad mínima en este caso los responsables de las oficinas vinculados con el tema como son Gobernador Regional, Gerencia General Regional, Gerencia Regional de Desarrollo Social, Dirección General de Recursos Humanos, Dirección General de Administración, y Dirección General de

Asesoría Jurídica; también se ha incluido a Cuatro Trabajadores con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional, en total 10 personas, por lo que siendo una pequeña población, también este representara la muestra.

### **3.4.3. Muestreo**

Se utilizara el muestreo que será de tipo intencional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que “La Muestra Probabilística es la representación de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos”. (p. 176).

## **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Las técnicas utilización para la recolección de información:

La Encuesta: Realizados a Funcionarios responsables de las Oficinas Gobernación Regional, Gerencias Regionales, Direcciones Generales.

Entrevista: A Trabajadores Discapacitados de la GOREPA –Pasco.

Internet: Se utiliza esta técnica para complementar la información requerida en la presente investigación

### **Instrumentos**

-ficha

-Cuestionario

-Lista de cotejo

- **TECNICAS SECUNDARIAS**

- Análisis.

- Recopilación.

- Comparación.

- Descripción

### **3.6. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS**

Para el "procesamiento de datos" la información proveniente del cuestionario será ingresada a una matriz de datos para su tratamiento estadístico. La contrastación de las hipótesis se efectuará comparando el enunciado formulado en la hipótesis con el resultado obtenido en el procedimiento correlacional llevado a cabo. De verificarse la existencia de una relación positiva y significativa se consideró comprobada las hipótesis. El análisis de datos se realizará utilizando la estadística descriptiva y el análisis uní variado.

### **3.7.- VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.**

Se validación con la correlacionar de Pearson.

### **.8. SELECCIÓN, VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

El Cuestionario se aplicará anticipadamente (Prueba Piloto) para determinar su funcionalidad y comprobar su claridad en la redacción y, de ser el caso, aplicar los correctivos pertinentes.

Se determinará la validez del Cuestionario mediante el sistema del "juicio de expertos". El Cuestionario será sometido al juicio de cinco expertos

para que éstos se pronuncien sobre su validez. La confiabilidad del cuestionario se establecerá mediante la aplicación del estadístico Coeficiente Alpha de Cron Bach a los resultados de la Prueba Piloto.

### **3.9.- ORIENTACIÓN ÉTICA.**

La recolección de datos se realizará mediante la encuesta en la ciudad de Cerro de Pasco en donde se realizará el proyecto, solicitando a los responsables previa autorización de cada uno de ellos para su participación en esta evaluación.

**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN.**

**4.1. DESCRIPCIÓN DE TRABAJO DECAMPO.**

La muestra de investigación estuvo conformada por 06 Oficinas y cuatro Personas con discapacidad, Total 10 que se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

OFICINAS GOREPA	CANTIDAD	PROPI / ADMNIS
<b>Gobernador Regional.</b>	<b>01</b>	<b>La autoridad</b>
<b>Gerencia General Regional.</b>	<b>01</b>	Funcionario
<b>Gerencia Regional de Desarrollo Social</b>	<b>01</b>	Funcionario
<b>Dirección General de Recursos Humanos.</b>	<b>01</b>	Funcionario

<b>Dirección General de Administración.</b>	<b>01</b>	Funcionario
<b>Dirección General de Asesoría Jurídica</b>	<b>01</b>	Funcionario
<b>04 Personas Con discapacidad</b>	<b>04</b>	Trabajadores
<b>TOTAL</b>	<b>10 PERSONAS</b>	

A esta muestra se le aplico el cuestionario dirigido a determinar:

Es posible analizar el acceso laboral de las personas con discapacidad en las diversas dependencias que cuenta el Gobierno regional de Pasco, producidos en el periodo del 2016.

Es posible analizar el cumplimiento de la Ley 29973 y su reglamento DS Nro. 002-2014-MIMP respecto al porcentaje que se encuentran obligados las instituciones públicas sobre acceso laboral de las personas con discapacidad.

Es posible analizar si se vulnera los derechos de las personas con discapacidad en cuanto al acceso laboral en la forma prevista por la norma y plantear una propuesta para evitar la vulneración de los derechos fundamentales de la persona con discapacidad.

Los datos recabados fueron ingresados al programa estadístico SPSS Versión 20 al cual se le solicito procesamiento de estadística invariada (Análisis de Frecuencias, Medidas de Tendencia Central y Medidas de Dispersión). Las hipótesis se comprobaron mediante la Razón Chi Cuadrado.



## **4.2. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.**

En la introducción, planteamiento del problema y marco teórico, mencionamos que, nuestra formulación general de problema es si se guarda relación entre la calificación de las personas con discapacidad y el derecho al acceso laboral en el Gobierno regional de Pasco.

Con el propósito de intentar demostrar la relación que se guarda y cuáles son las causas por lo que se suscita esta situación de obstáculo al acceso laboral de las personas con discapacidad, vulnerándose con ello uno de sus derechos fundamentales, para ello fueron evaluados; una pequeña población representativa del Gobierno regional de Pasco.

En este ítem, se presenta la información obtenida con análisis empírico organizado en; descripción de los datos siguientes: Siendo que el primer bloque de las primeras 15 preguntas se encuentran relacionados respecto a la discapacidad de la persona, y los siguientes 10 preguntas vinculados al derecho de acceso laboral en el Gobierno regional de Pasco.

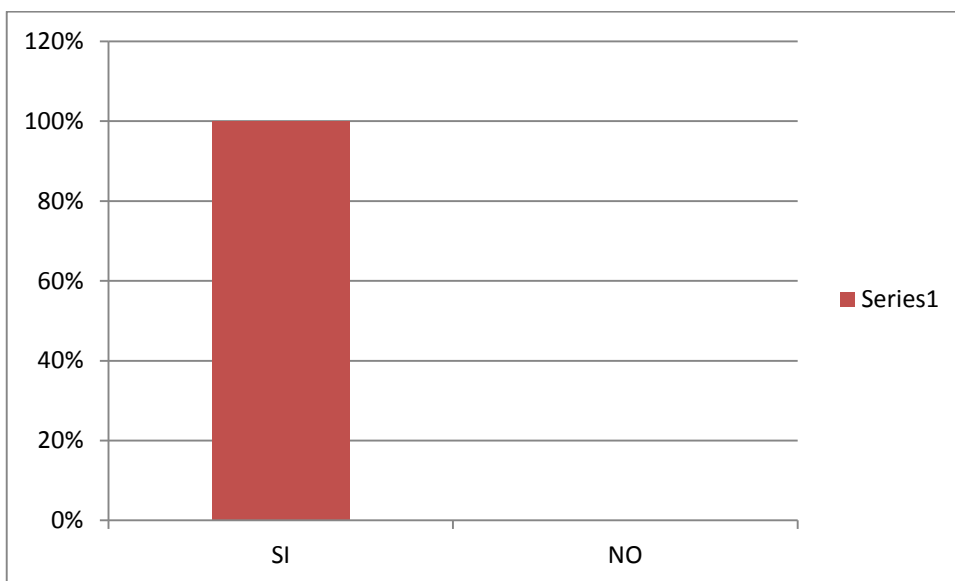
### **DISCAPACIDAD DE LA PERSONA**

**¿Sabe Usted a quien se le califica persona con discapacidad?**

**Tabla N° 01**

	Frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
<b>validos</b>				
<b>si</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>no</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Figura N° 01**



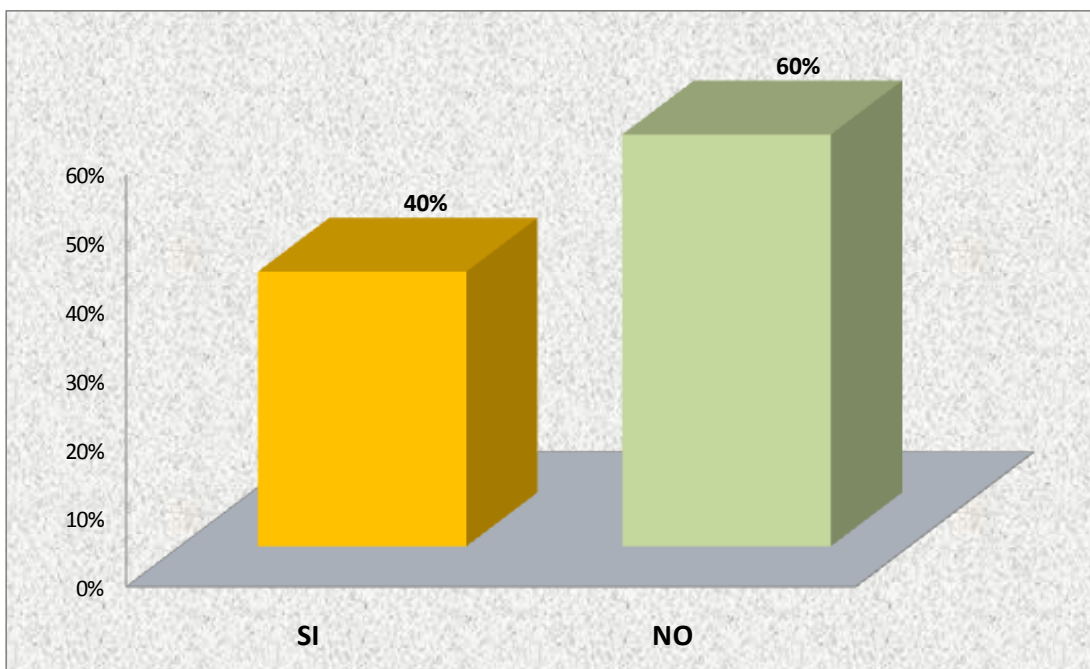
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 100% si conoce el marco regualtorio de la ley 29973 del derecho laboral de las personas con discapacidad.

2. ¿Sabía Usted que la discapacidad de la persona es calificada como severa y no severa?

Tabla N° 02

		frecuncia	porcentaj e	porcentaje valido	porcntaje acumulado
validos	si	4	40.0	40.0	40.0
	no	6	60.0	60.0	60.0
	total	10	100.0	100.0	100.0

Figura N° 02



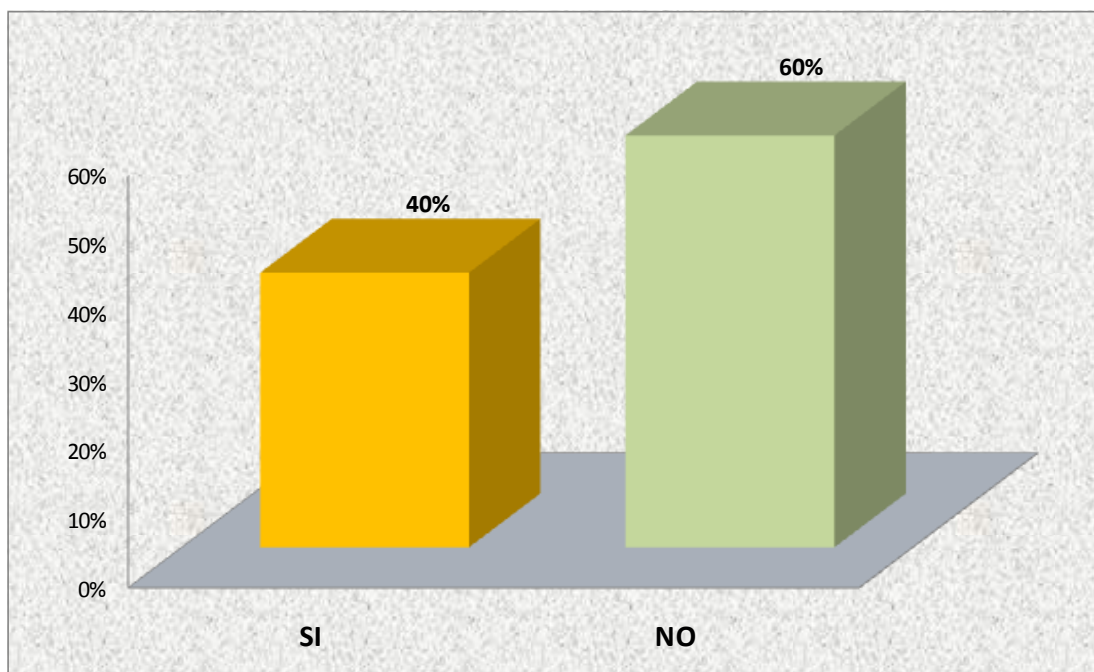
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 40% de los encuestados sabe sobre la calificación de severa y no severa el 60% no sabe sobre la calificación.

**3. ¿Conoce Usted la diferencia que existe entre una persona con discapacidad severa y no severa?**

**Tabla N° 03**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	4	40.0	40.0	40.0
	No	6	60.0	60.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

**Gráfico N° 03**



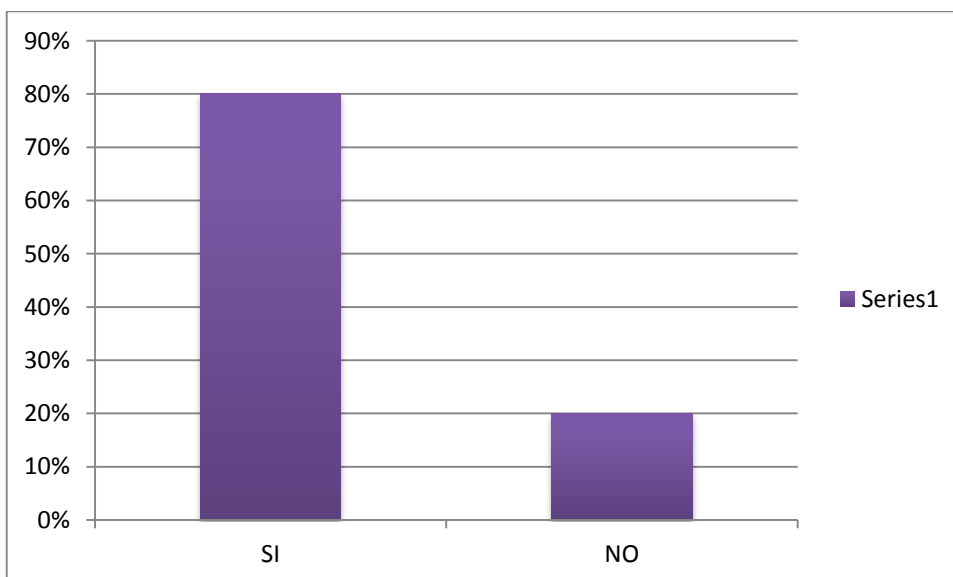
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 40% sabe distinguir entre una discapacidad severa y no severa, el 60 % no sabe la diferencia.

**4. ¿Sabe Usted que institución u autoridad otorga la Calificación de la discapacidad severa de la persona?**

**Tabla N° 04**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
<b>Validos si</b>	<b>8</b>	<b>80.0</b>	<b>80.0</b>	<b>80.0</b>
<b>No</b>	<b>2</b>	<b>20.0</b>	<b>20.0</b>	<b>20.0</b>
<b>total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Gráfico N° 04**



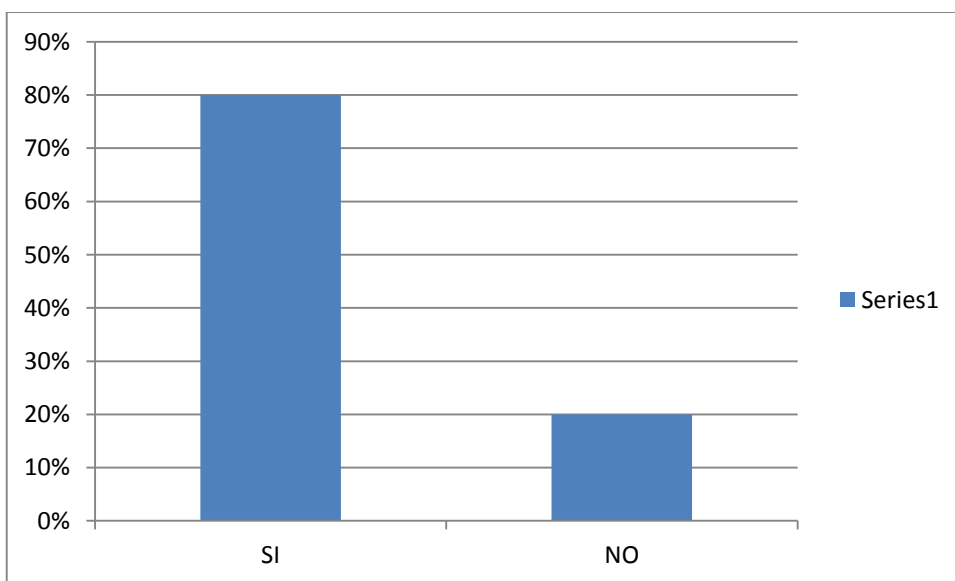
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 80% si conoce que autoridad otorga la certificación de discapacidad, en tanto el otro 20% no concoe.

**5. ¿Conoce Usted donde se realiza el trámite para obtener la certificación de la discapacidad?**

**Tabla N° 05**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
<b>Validos si</b>	<b>8</b>	<b>80.0</b>	<b>80.0</b>	<b>80.0</b>
<b>No</b>	<b>2</b>	<b>20.0</b>	<b>20.0</b>	<b>20.0</b>
<b>total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Gráfico N° 05**



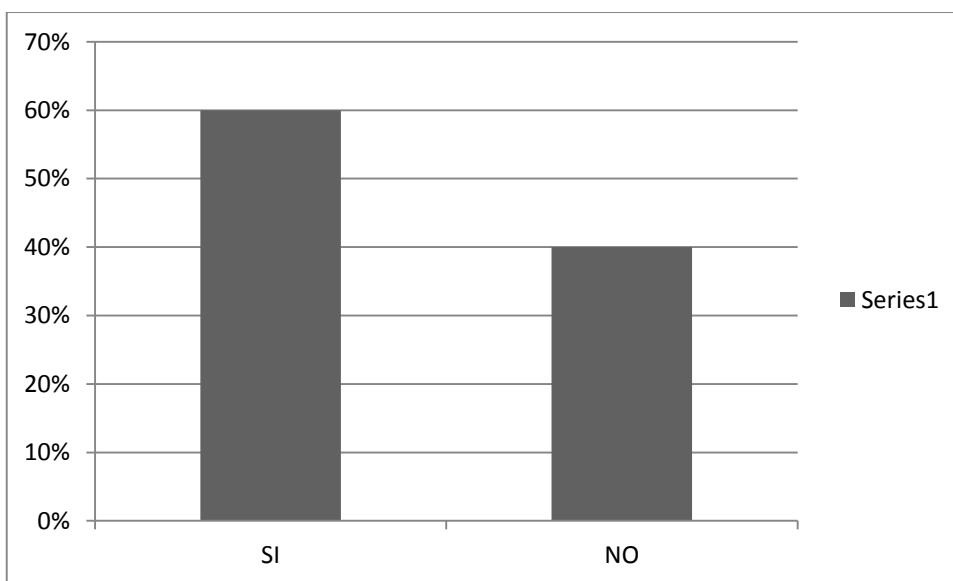
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 80% sabe donde se tramita el certificado de discapacidad, mientras el otro 20% desconoce.

**6. ¿Sabe usted que la condición de discapacidad severa es irreversible?**

**Tabla N° 06**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
<b>Validos si</b>	<b>6</b>	<b>60.0</b>	<b>60.0</b>	<b>60.0</b>
<b>No</b>	<b>4</b>	<b>40.0</b>	<b>40.0</b>	<b>40.0</b>
<b>total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Gráfico N° 06**



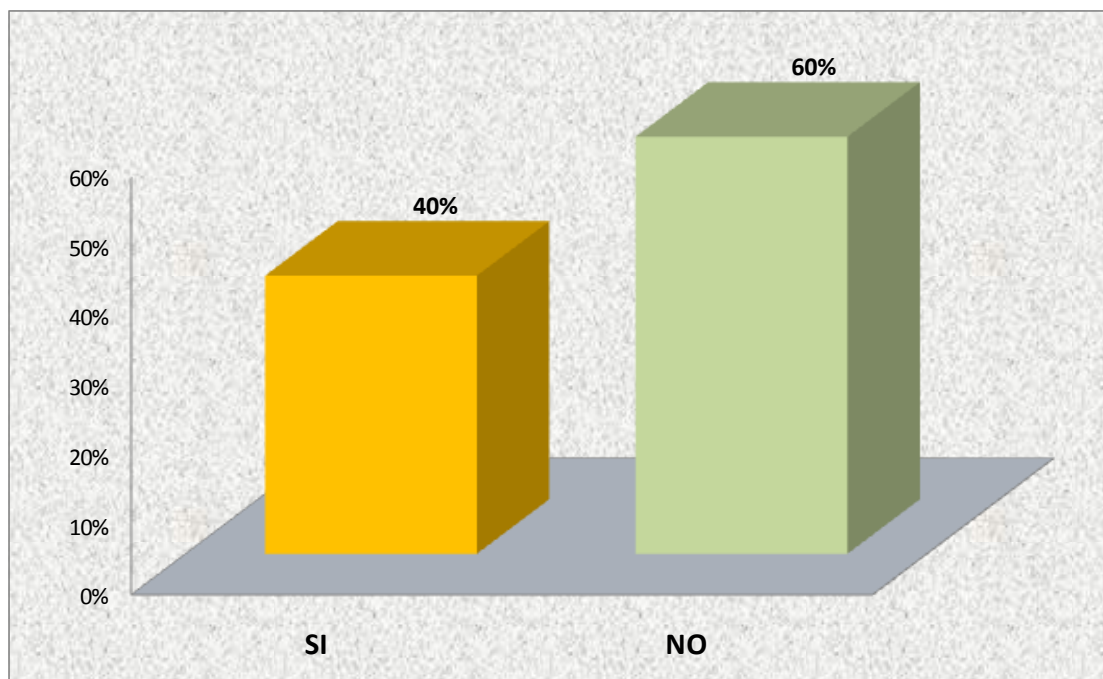
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, solo el 60 % respondió afirmativamente, mientras el 40 % desconoce o no sabe.

**7. ¿Sabía Usted que la calificación de discapacidad no severa restringe ciertos derechos y beneficios?**

**Tabla N° 07**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	4	40.0	40.0	40.0
	No	6	60.0	60.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

**Gráfico N° 07**



**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, solo el 40 % sabe que al discapacidad no severa restringe ciertos derechos, mientras el 60% desconoce o no sabe.

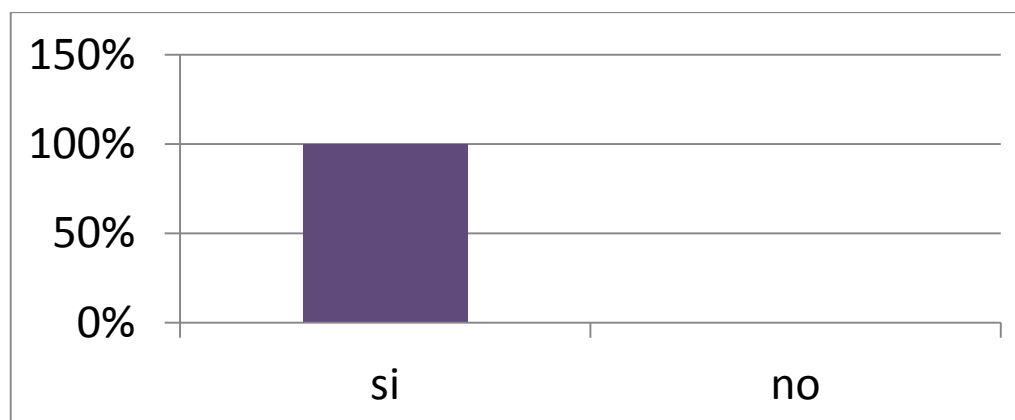


**8. ¿Sabe Usted que es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS?**

**Tabla N° 08**

		frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
validos	si	10	100.0	100.0	100.0
	no	0	0.0	0.0	0.0
	total	100	100.0	100.0	100.0

**Gráfico N° 08**



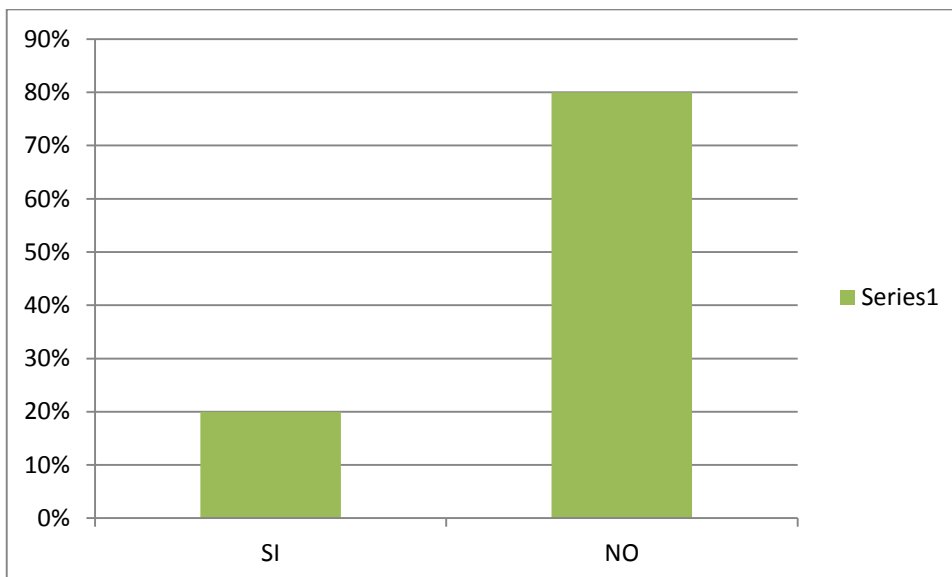
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 100 % si sabe que es el CONADIS.

**9. ¿Sabe Usted si en el Gobierno Regional de Pasco, se cuenta con una Oficina de CONADIS?**

**Tabla N° 09**

		frecuncia	porcenta je	porcentaje valido	porcntaje acumulado
<b>validos</b>	<b>si</b>	<b>2</b>	<b>20.0</b>	<b>20.0</b>	<b>20.0</b>
	<b>no</b>	<b>8</b>	<b>80.0</b>	<b>80.0</b>	<b>80.0</b>
	<b>total</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Gráfico N° 09**



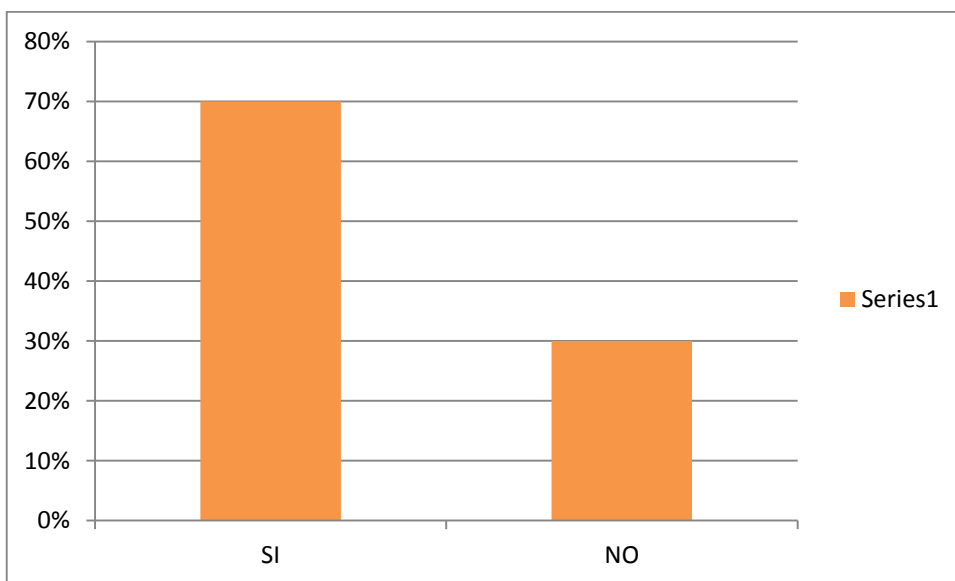
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 20% afirma que si en la region Pasco existe al oficina de Conadis, mientras el 80% no sabe o desconoce.

**10. ¿Conoce Usted cuales son las Funciones que tiene la CONADIS?**

**Tabla N° 10**

		frecuncia	porcentaj e	porcentaje valido	porcntaje acumulado
<b>validos</b>	<b>si</b>	<b>7</b>	<b>70.0</b>	<b>70.0</b>	<b>70.0</b>
	<b>no</b>	<b>3</b>	<b>30.0</b>	<b>30.0</b>	<b>30.0</b>
	<b>total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Gráfico N° 10**



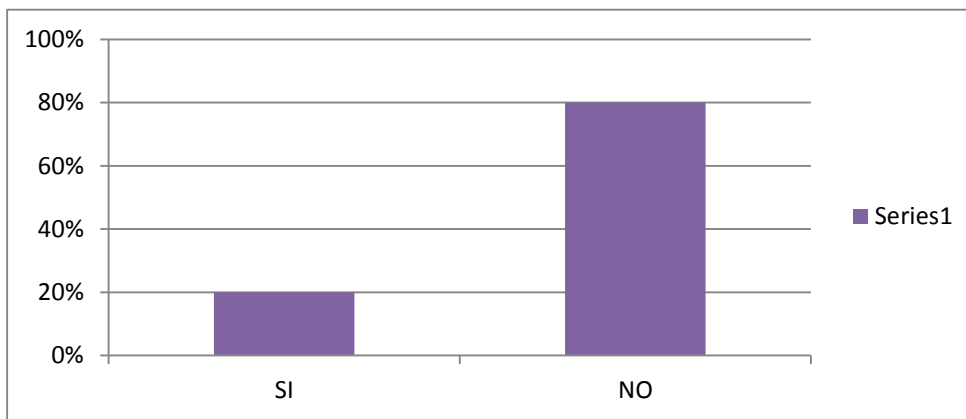
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 70 % si conoce cuales son las funciones de la Conadis, mientras el otro 30% no sabe o desconoce.

**11. ¿Sabe Usted si el Gobierno regional de Pasco, cuenta con registro Único de las personas con discapacidad?**

**Tabla N° 11**

	Frecuncia	porcentaj e	porcentaje valido	porcntaje acumulado
validos si	2	20.0	20.0	20.0
no	8	80.0	80.0	80.0
total	10	100.0	100.0	100.0

**Gráfico N°11**



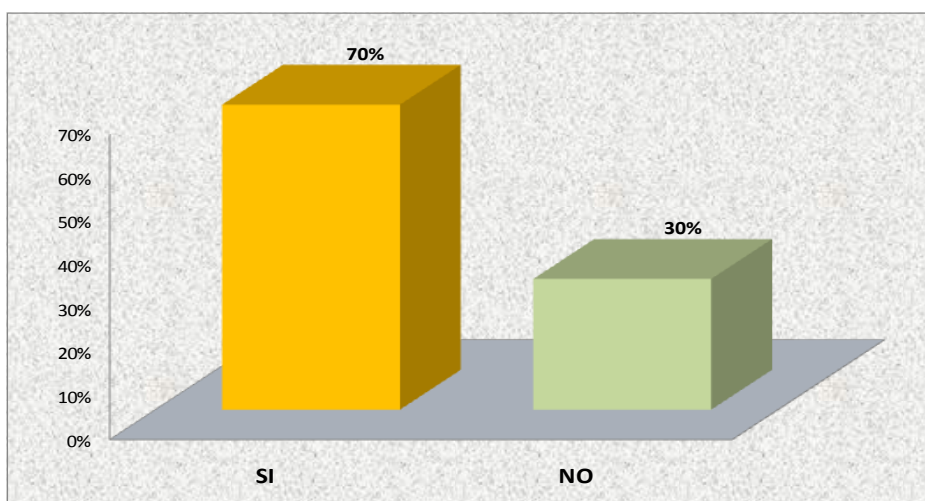
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 20% si sabe que el GOREPA cuenta con registro de personas con discaapcidad, mientras el 80% señala que el gobierno regional no cuenta con registro unico.

12. ¿Sabe Usted si en la región Pasco, existe alguna asociación que agrupa a las personas con discapacidad?

Tabla N° 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sí	7	70.0	70.0	70.0
No	3	30.0	30.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

Gráfico N° 12



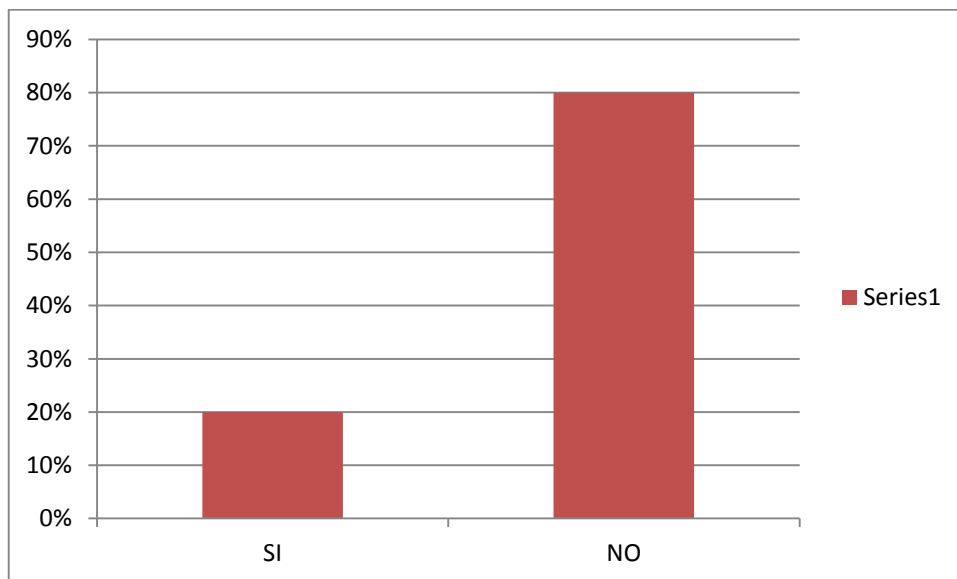
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 70% señala que sí existe una asociación de personas con discapacidad, mientras el 30% señaló que no sabe o desconoce.

13. ¿Sabe Usted si la Asociación de las Personas con Discapacidad que existe en la región Pasco, trabaja en beneficio de sus asociados?.

Tabla N° 13

	frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
validos si	2	20.0	20.0	20.0
no	8	80.0	80.0	80.0
total	10	100.0	100.0	100.0

Gráfico N° 13



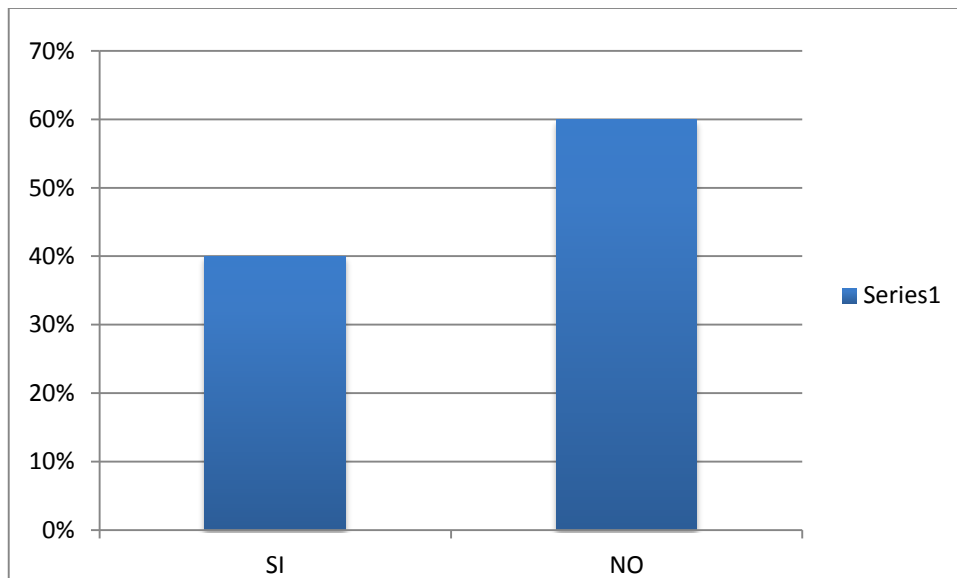
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 20% si considera que dicha asociación trabaja en beneficio de sus asociados, mientras el 80 % señala que no trabajan en beneficio de sus asociados.

**14. ¿Desde su percepción existe un descuido por parte del Gobierno Regional de Pasco en la atención de las personas con discapacidad?**

**Tabla N° 14**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sí	4	40.0	40.0	40.0
No	6	60.0	60.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

**Gráfico 14**



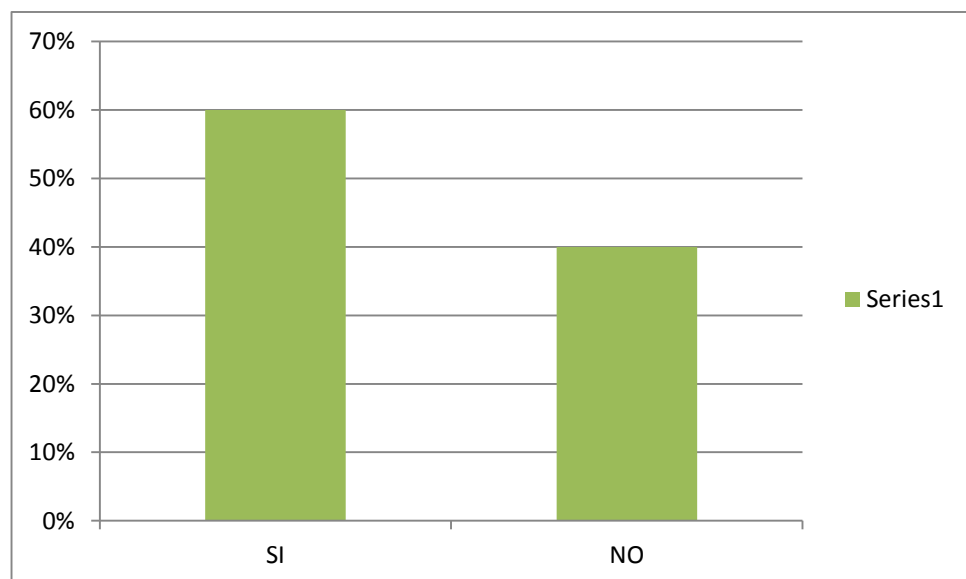
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 40% si considera que existe un descuido en la atención de las personas con discapacidad por parte del GOREPA, mientras el 60% señalo que no.

**15. ¿Conoce Usted si el Gobierno Regional de Pasco, cuenta con una política de gobierno en beneficio de las personas con discapacidad?**

**Tabla N° 15**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
<b>Validos si</b>	<b>6</b>	<b>60.0</b>	<b>60.0</b>	<b>60.0</b>
<b>No</b>	<b>4</b>	<b>40.0</b>	<b>40.0</b>	<b>40.0</b>
<b>total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**gráfico N° 15**



**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 60 % si considera que el GOREPA cuenta con una politica de gobierno en beenfiico de las personas con discaapcidad, mientars el 40% considera que no.



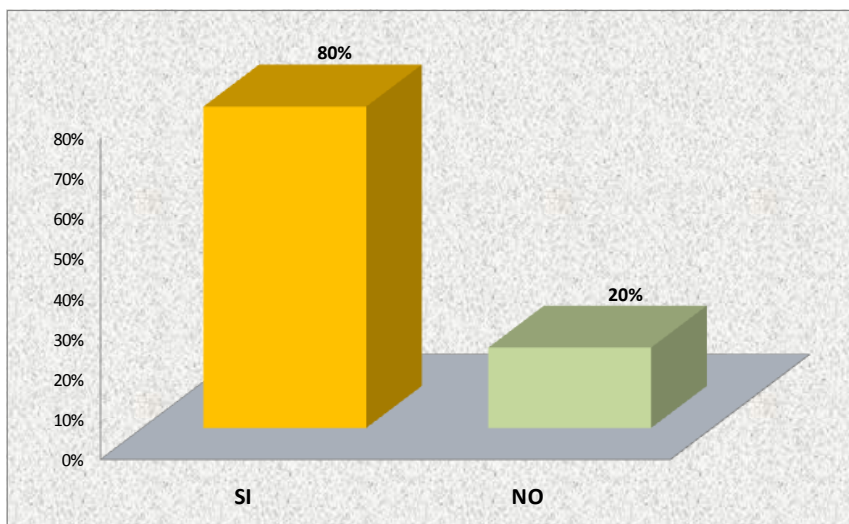
## ACCESO LABORAL

16. ¿Conoce los alcances de la ley 29973 que regula los derechos de las personas con discapacidad?

Tabla N° 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	8	80.0	80.0	80.0
	No	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

grafico N°16



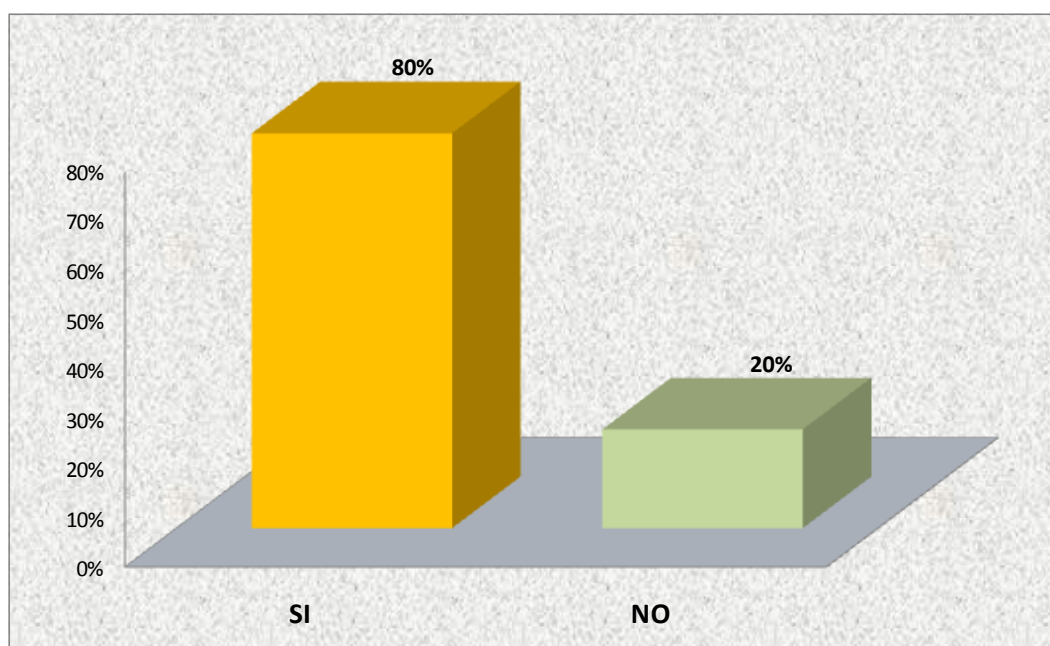
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 80 % si sabe los alcances de al Ley 29973 sobre personas cvon discaapcidad, mientras el 20% señalo que desconoce.

**17. ¿Conoce la cuota o porcentaje de empleo laboral que deben cumplir las Empresas Privadas y las Instituciones públicas en beneficio de las personas con discapacidad?**

**Tabla N° 17**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	8	80.0	80.0	80.0
	No	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

**grafico N°17**



### Gráfico N° 18

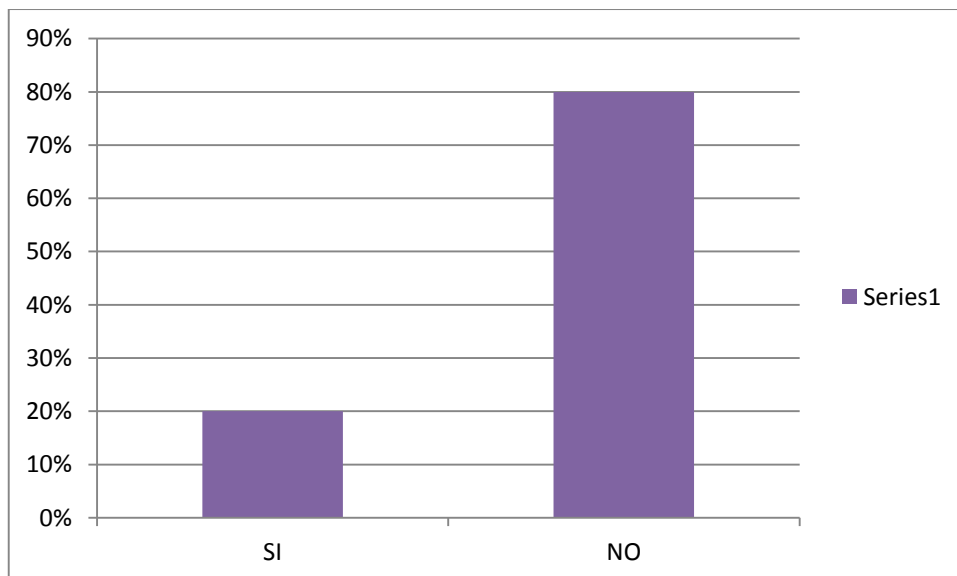
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 80% si sabe el porcentaje , mientras el 20% desconoce.

**18. ¿Sabe que Institución debe promocionar el acceso laboral de las personas con discapacidad?**

Tabla N° 18

	Frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
validos si	2	20.0	20.0	20.0
no	8	80.0	80.0	80.0
total	10	100.0	100.0	100.0

Gráfico N° 18



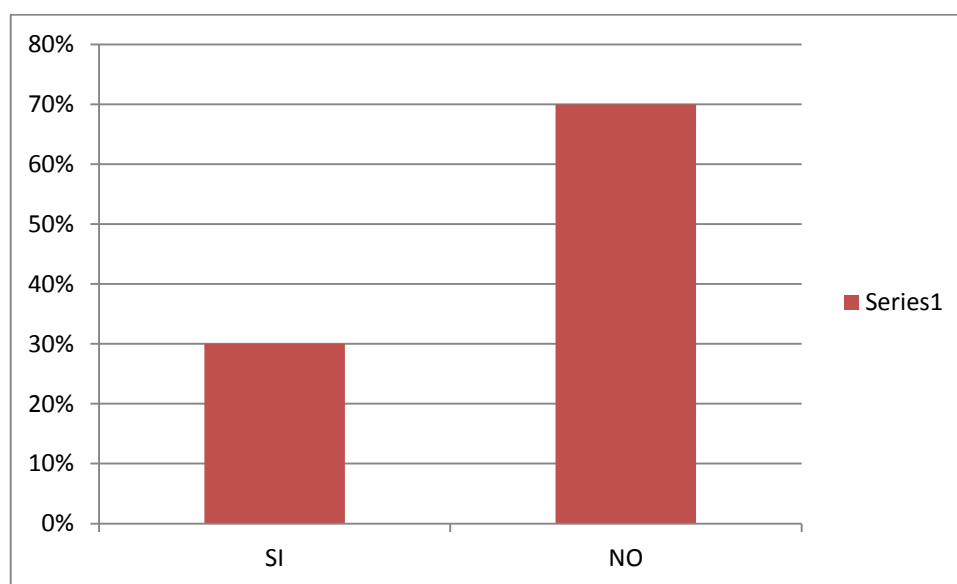
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 20 % sabe que institución debe promocionar el acceso laboral de las personas con discapacidad, mientras el 80% desconoce.

**19. ¿Sabe Quien realiza la Fiscalización sobre la aplicación y cumplimiento de la Cuota de empleos de las personas con discapacidad tanto en el sector privado y público?**

**Tabla N° 19**

	Frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
validos si	3	30.0	30.0	30.0
no	7	70.0	70.0	70.0
total	10	100.0	100.0	100.0

**Gráfico N° 19**



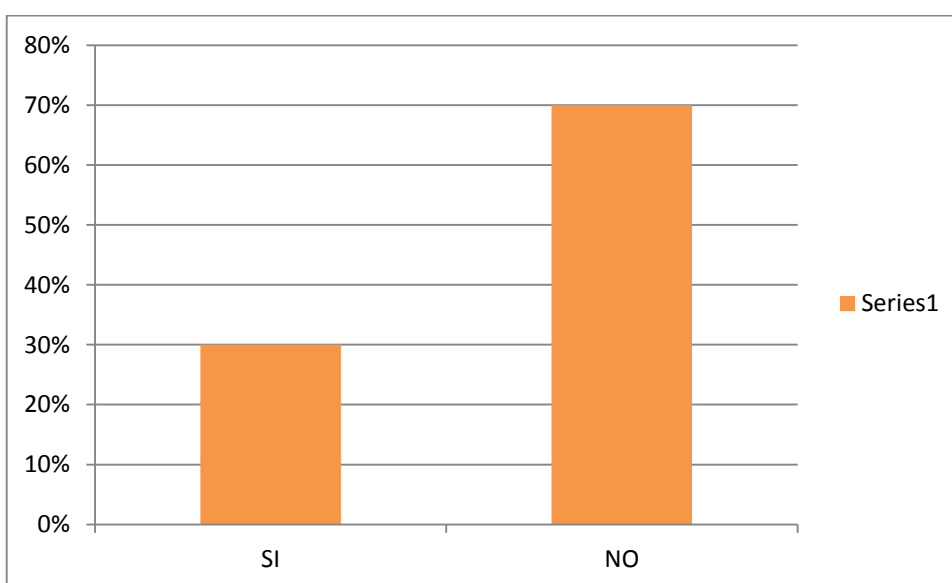
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 30 % si conoce quien debe fiscalizar el cumplimiento de la Ley, mientras el 70% desconoce.

**20. ¿Conoce Usted cual es la sanción de las Empresas e Instituciones públicas que incumplen la cuota laboral de empleo de las personas con discapacidad?**

**Tabla N° 20**

	Frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
<b>validos si</b>	<b>3</b>	<b>30.0</b>	<b>30.0</b>	<b>30.0</b>
<b>no</b>	<b>7</b>	<b>70.0</b>	<b>70.0</b>	<b>70.0</b>
<b>total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Gráfico N° 20**



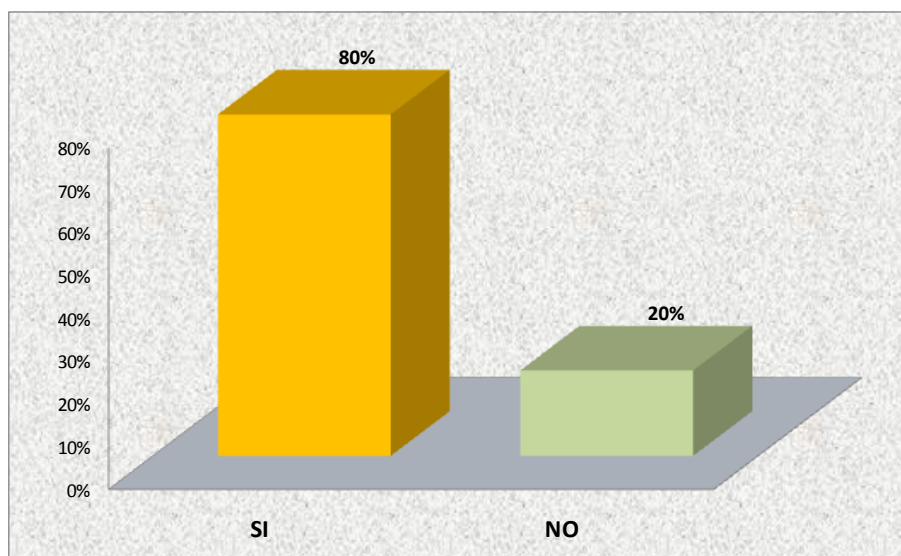
**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 30% si conoce las sanciones que debe aplicarse a las Empresa o Instituciones Publicas, mientras el 70 % desconoce.

**21. Considera usted que el incumplimiento de la cuota laboral ya sea por las instituciones Públicas o privadas, vulnera un derecho fundamental de la persona con discapacidad.**

**Tabla N° 21**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	8	80.0	80.0	80.0
	No	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

**Gráfico N°21**



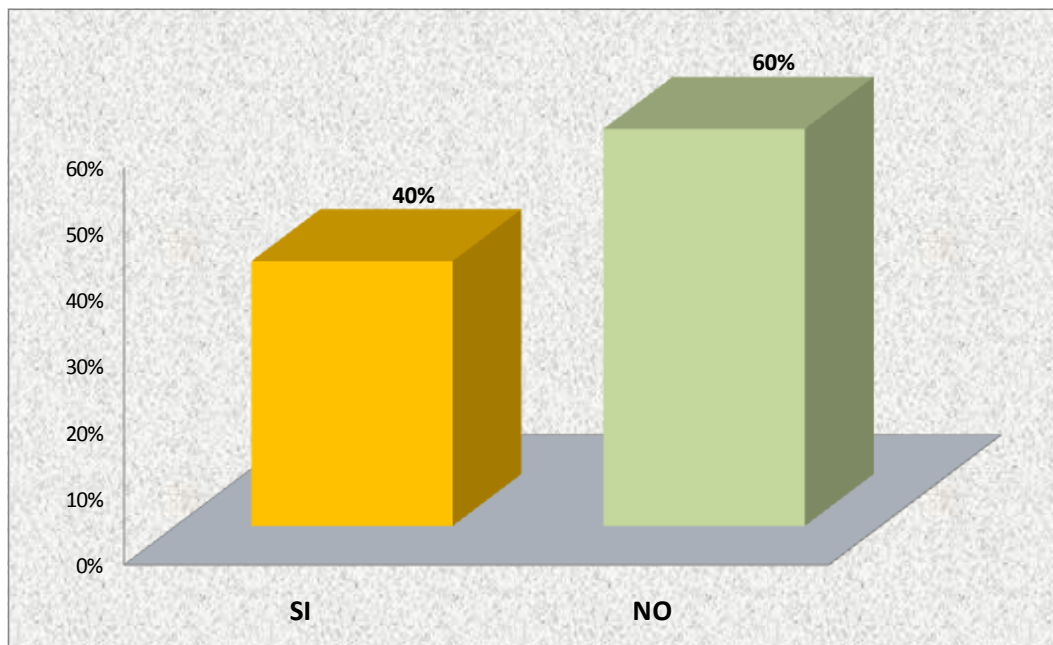
**interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 80% si considera que vulnera derechos fundamentales, mientras el 20% señaló que desconoce.

**22. ¿De acuerdo a su conocimiento, el Gobierno regional de Pasco, estará cumpliendo con emplear a las personas con discapacidad en el porcentaje o cuota dispuesta por la ley?**

**Tabla N° 22**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sí	4	40.0	40.0	40.0
No	6	60.0	60.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

**Gráfico N° 22**



**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 40 % afirmo que si esta cumpliendo el porcentaje dispuesto en al ley, mientras el 60% señalo que no.

**23. ¿Sabe Usted que las personas beneficiadas con el acceso Laboral en el Gobierno Regional de Pasco, es más de sexo masculino?**

**Tabla N° 23**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sí	8	80.0	80.0	80.0
No	2	20.0	20.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 80 % afirmo que si son beneficiados las personas de sexo masculino con el acceso laboral en el gobierno regional, mientras que el 20% manifesto que NO hay beneficiados.

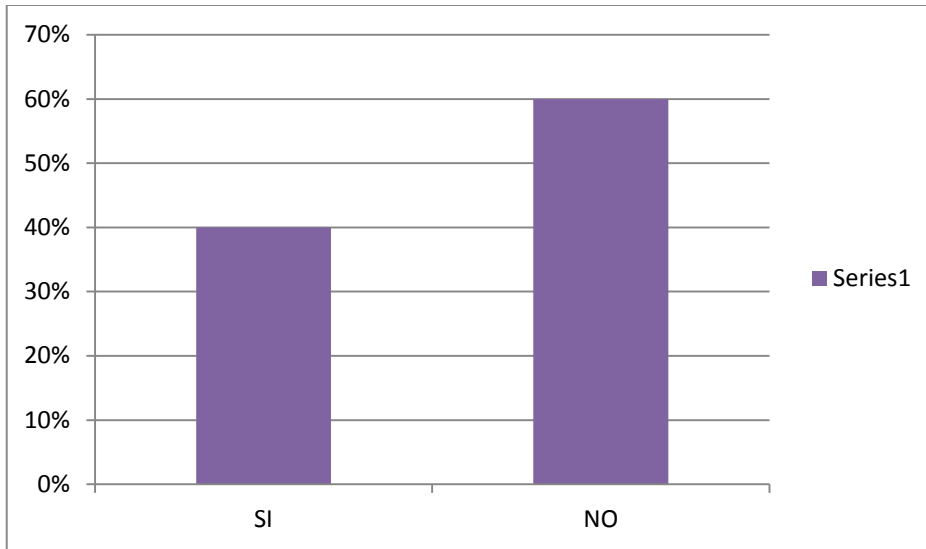
**24. ¿Conoce Usted que existe deficiencias administrativas y presupuestarias en el GOREPA para el cumplimiento de la ley 29973 sobre el derecho de acceso laboral de las personas con discapacidad?**

**Tabla N° 24**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sí	4	40.0	40.0	40.0
No	6	60.0	60.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	



**Gráfico N° 24**



**Interpretación:** En el presente gráfico podemos observar que de 10 personas encuestadas que representan el 100%, el 40% afirma que si, mientras el 60% afirma que no y que hay otros factores.

### **4.3. PRUEBA DE HIPOTESIS**

#### **Probando nuestra hipótesis:**

Los resultados del cuestionario fueron contrastados con las hipótesis planteadas. Se utilizó el análisis estadístico de los cuadros encuestados. Los resultados del procesamiento estadístico arrojaron en todos los casos resultados significativos a favor de la opinión predominante en las respuestas dadas.

El cuadro estadístico desarrollado y encontrado en las preguntas indica que las respuestas (que son en todos los casos altamente mayoritarias) son verdaderamente representativas y significativas de la opinión de la muestra.

Es decir, la mayoría de encuestados coincide en señalar que el Gobierno regional de Pasco, no está cumpliendo con la ley 29973 sobre el acceso laboral

de las personas con discapacidad en el porcentaje que estipula la norma, el cual constituye vulneración a derecho fundamental de dicha personas, por lo que debe ser optimizada la ley para erradicar la vulneración a dicho Derecho.

#### **4.4. DISCUSION DE RESULTADOS.**

Respecto a la Variable de Discapacidad de la persona, se ha podido determinar lo siguiente; El 100% si conoce el a quien se le califica persona con discapacidad, asi mismo el 40% de los encuestados sabe sobre la calificacion de severa y no severa el 60% no sabe sobre la calificacion, por otro lado el 40% sabe distinguir entre una discapacidad severa y no severa, el 60 % no sabe la diferencia, asi mismo el 80% si conoce que autoridad otorga la certificacion de discapacidad, en tanto el otro 20% no conoce, por otro lado el 80% sabe donde se tramita el certificado de discapacidad, mientras el otro 20% desconoce. Ademas el 60 % respondió afirmativamente sobre lo irreversible que es una discapacidad severa mientras el 40 % desconoce o no sabe. Asi mismo solo el 40 % sabe que la discapacidad no severa restringe ciertos derechos, mientras el 60% desconoce o no sabe. Por otro lado el 100 % de encuestados si sabe que es el CONADIS, asi mismo el 20% afirma que si en la region Pasco existe la oficina de Conadis, mientras el 80% no sabe o desconoce. Asi mismo el 70 % si conoce cuales son las funciones de la Conadis, mientras el otro 30% no sabe o desconoce. Por otro lado el 20% si sabe que el GOREPA cuenta con registro de personas con discapacidad, mientras el 80% desconoce o no sabe, por otro lado se refiere que el 70% señala que si existe una asociacion de personas con discapacidad, mientras el 30 % señalo que no sabe o desconoce, asi mismo el 20% si considera que dicha asociacion trabaja en beneficio de los asociados, mientras el

80 % señala que no trabajan en beneficio de sus asociados. Así mismo el 40% si considera que existe un descuido en la atención de las personas con discapacidad por parte del GOREPA, mientras el 60% señaló que no, finalmente el 60 % si considera que el GOREPA cuenta con una política de gobierno en beneficio de las personas con discapacidad, mientras el 40% considera que no.

Respecto a la variable sobre El derecho al Acceso laboral, se ha podido determinar lo siguiente:

El 80 % si sabe los alcances de la Ley 29973 sobre personas con discapacidad, mientras el 20% señaló que desconoce. Por otro lado el 80% si sabe el porcentaje de trabajadores con discapacidad que debe emplear el sector público y privado, mientras el 20% desconoce, así mismo el 20 % sabe que institución debe promocionar el acceso laboral de las personas con discapacidad, mientras el 80% desconoce. Por otra parte el 30 % si conoce quien debe fiscalizar el cumplimiento de la Ley, mientras el 70% desconoce, así mismo el 30% si conoce las sanciones que debe aplicarse a las Empresas o Instituciones Públicas que incumplen la norma, mientras el 70 % desconoce, así mismo el 80% considera que al no cumplirse la ley se vulnera derechos fundamentales, mientras el 20% señaló que desconoce, por otra parte el 40 % afirmó que si el GOREPA está cumpliendo el porcentaje dispuesto en la ley, mientras el 60% señaló que no, así mismo un 80 % afirmó que si son mayoritariamente personas de sexo masculino que se benefician con la ley mientras el 20 % manifestó que no. Y finalmente el 40% afirma que si son los problemas presupuestarios y administrativos causante para el incumplimiento de la norma, mientras el 60% afirma que no y que hay otros factores.

## CONCLUSIONES

En esta investigación vinculada al derecho de acceso laboral de personas con discapacidad dentro del Gobierno regional de Pasco, ha permitido conocer que existe incumplimientos en la aplicación de la Ley que promueve el acceso laboral de las personas con discapacidad. Entre los más resaltantes podemos señalar:

La discapacidad en su acepción natural, es una realidad que involucra al Gobierno Regional de Pasco, y que esta Institución no ha podido responder desde tiempo atrás una atención especializada que permite disminuir la brecha de desigualdad y oportunidad en el acceso laboral.

Se ha podido advertir que en el Gobierno Regional de Pasco no existe un registro único de las personas con discapacidad, y que ello no permitiría la identificación y seguimiento de las persona con discapacidad que hayan laborado o laboran en alguna dependencia del Gobierno regional de Pasco, el cual contribuye a que exista un descuido en la atención de dicha personas por parte del Gobierno regional, a ello se suma el hecho de no contar con una política vinculado a dicho sector.

Que, se puede afirmar que hay pleno conocimiento sobre los derechos que regula ley 29973 a favor de las personas con discapacidad si embargó se desconoce que institución se encarga de la promoción en el acceso laboral de dichas personas, más aún se desconoce que institución se encarga sobre la fiscalización y cumplimiento de dicha norma en beneficio de las personas especiales.

Existe incumplimiento por parte del Gobierno regional de Pasco sobre el porcentaje de acceso laboral que les corresponde a las personas con discapacidad, ello evidentemente vulnera un derecho fundamental que se ha visto agravado por desconocimiento pleno de la norma correspondiente, esta vulneración se agrava más aún cuando se trata de personas vulnerables.

## RECOMENDACIONES

1.- Habiéndose advertido deficiencias en el cumplimiento de la Ley 29973 por parte del Gobierno regional de Pasco, es necesario implementar la oficina de monitoreo y seguimiento de protección al derecho laboral de las personas con discapacidad entendiendo la autonomía que goza el Gobierno sub nacional, o alternativamente mejorar la Ley de SUNAFIL en lo que corresponde la fiscalización laboral de las personas con discapacidad.

2.- Sería de importancia implementar el Registro laboral Único de las personas con discapacidad en el Gobierno regional de Pasco el cual coadyuvara en la identificación, seguimiento, dependencia, periodo laboral de las personas con discapacidad, así mismo ello permitirá tener los datos actualizados para un mejor tratamiento estadístico regional.

3.-Que, el Gobierno regional en el marco de la Política Nacional de derechos de las Personas con discapacidad, mejora su atención en dicha área y que para el mismo cuente con servidores idóneos y calificados, que no solo conozcan al ley si no sean sensibles y se identifiquen con derechos de la minoría. Ello será de importancia ya que evitara que el gobierno regional sea sancionado económicamente por incumplimiento de la Norma.

4.- Implementar talleres de trabajo, a nivel del Gobierno regional, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNDAC, espacio académico y técnico que servirá para trabajar con las dependencias estratégicas y afines a los derechos de las personas con discapacidad sobre la vulneración de sus derechos

laborales, cuyo análisis e informe ha de servir para una previsión e intervención oportuna de la autoridad o funcionario regional competente.

## BIBLIOGRAFÍA

Alonso, M. (1981), *Curso de derecho del trabajo*. 7ª Edición. Madrid: Editorial Ariel.

2. Alonso, M. y C. Emilia. (198), *Derecho del trabajo*. 11ª Edición. Madrid: Facultad de Derecho de la Universidad Complutense.

Bernal, C. (2007), *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. 3ª Edición. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

BERNALES BALLESTEROS, Enrique. La Constitución de 1993 Análisis Comparado Editores Instituto Constitución y Sociedad. Lima 1997

CABANILLAS GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual, 4 V Buenos Aires.

Campos, S. (2009), "Tratamiento laboral de los trabajadores con discapacidad". *Soluciones Laborales*. Lima, año 2, número 15.

Cáceres, J. (2008), "Los trabajadores con discapacidad ¿tienen alguna protección especial frente al despido? *Jus Jurisprudencia*. Lima, número 2.

CARRUITERO LECCA, Francisco; SOZA MESTA, Hugo. Medios de Defensa de los Derechos Humanos en el Sistema Internacional. Jurista Editores. Lima-Perú 2003.

Céspedes, G. (2005), "La Nueva Cultura de la Discapacidad y los Modelos de Rehabilitación". *Revista Aquichan*. Chía, año 5, número 1.

Clérico, L. (2009), *El examen de proporcionalidad en el derecho constitucional*. Buenos Aires: EUDEBA.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DEL AÑO 1993.



Dávila, S. (2008), “La deducción adicional del Impuesto a la Renta como incentivo para la inserción laboral de personas con discapacidad”. *Actualidad Jurídica*. Lima, número 178.

De Lorenzo, R. (2004), “El futuro de los discapacitados en el mundo, el empleo como factor determinante para la inclusión”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, número 50.

Del Águila, L. (2007), *El concepto de discapacidad y su importancia filosófica. Investigación sobre un aspecto fundamental de la condición humana*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Filosofía. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas.

Giménez, D. (2011), “Las medidas a favor de las personas con discapacidad y de las personas adultas mayores en España: ¿Acciones positivas o medidas de igualación positiva? En SANTIAGO, Mario. *Acciones afirmativas*. México D.F.: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

HURTADO POZO, José. Manual de Derecho. El Ministerio Público. Lima 1981.

Monereo, J. y Moreno, M. (1994), “Forma y procedimientos del despido disciplinario”. En BORRAJO, Efrén (director). *La Reforma del Estatuto de Trabajadores: Comentarios a las Leyes Laborales*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado.

Monzón, P., Tromel, S. y Soto, J. (2009), “El impacto de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad”. En MARTÍNEZ, Andreu (director). *El empleo público y las personas con discapacidad*. Madrid: Grupo Editorial CINCA.

Muñoz, A. (2009), “El caso Coleman: un paso más allá en la construcción del modelo social de discapacidad de la Unión Europea y su extensión a los cuidadores”. *Temas Laborales*. Madrid, número 101.

Gonzales, L. (2013), “Nueva ley general de la persona con discapacidad: implicancias laborales”. *Revista Jurídica del Perú*. Lima, número 143.

Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala (ODHAG). (2005), *Personas con Discapacidad y Condiciones de Exclusión en Guatemala*. Ciudad de Guatemala: Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

ORTECHO VILLENA, Víctor Julio. Los Derechos Humanos y su Desarrollo y Protección. Ediciones BLG. Trujillo - Perú 2006.

Romañach, J. (2009), *Bioética al otro lado del Espejo: La Visión de las Personas con Diversidad Funcional y el Respeto a los Derechos Humanos*. La Coruña: Ediciones Diversitas-AIES.

RUBIO, Marcial. Para conocer la Constitución Peruana. Lima 1983.

Sánchez, R. (2007), *El principio de proporcionalidad*. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

SESSAREGO, Carlos Fernández. Derechos de las Personas. Novena Edición. Editorial Grijley – 2004

Silva, C. (2009), “La discapacidad y la función fiscal sí son compatibles. Análisis de la decisión del Consejo Nacional de la Magistratura que separó del concurso

de selección a un postulante por ser invidente”. *Actualidad Jurídica*. Lima, tomo 192.

Silva, C. (2009), “La inclusión de las personas con discapacidad en el proceso de selección y nombramiento del Consejo Nacional de la Magistratura y el fallo judicial que protege sus derechos: el caso Béjar”. *Diálogo con la Jurisprudencia*. Lima, número 135.

Silva, C. (2010), “El acceso a la función pública en condiciones de igualdad para personas con discapacidad a propósito de la sentencia en segunda instancia del caso Béjar”. *Actualidad Jurídica*. Lima, tomo 197.

WITKER, Jorge. La Investigación Jurídica. Mc Graw Hill interamericana S.A. México.

#### □ **Leyes, convenciones y planes**

Consejo de Europa. *Resolución ResAP (2001)1 sobre la introducción de los principios de diseño para todos en los currículos de todas las profesiones que trabajen en la construcción del entorno*. Comité de Ministros. 15 de febrero de 2001.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)

Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973)

Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018 (Decreto Supremo 007-2008-MIMDES)

Normas Reglamentarias de las Disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad (Decreto Supremo N° 287-2013-EF)

Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad (Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP)

### **Observaciones de Comités de la ONU**

CDH. *Observación general No. 18. No discriminación.* 37° periodo de sesiones. CCPR/C/37.

Comité DESC. *Observaciones finales respecto de Brasil.* U. N. Doc. E/C.12/BRA/CO/2 (2009)

Comité DESC. *Observaciones finales respecto de Djibouti.* U. N. Doc. E/C.12/DJI/CO/1-2 (2013)

Comité DESC. *Observaciones finales respecto de Bélgica.* U. N. Doc. E/C.12/BEL/CO/4 (2013)

Comité DESC. *Observaciones finales respecto de Kuwait.* U. N. Doc. E/C.12/KWT/CO/2 (2013)

Comité DESC. *Observaciones finales respecto de Bosnia & Herzegovina*. U. N. Doc. E/C.12/BIH/CO/2 (2013)

Comité DESC. *Observaciones Finales respecto de Austria*. U. N. Doc. E/C.12/AUT/CO/4 (2013)

Comité DESC. *Observaciones finales respecto de Indonesia*. U. N. Doc. E/C.12/IDN/CO/1 (2014)

CRPD. *Observación General N° 2. Artículo 9: Accesibilidad*. 11° período de sesiones, CRPD/C/G/C/2, 2014.

CRPD. *Observaciones finales respecto de Argentina*. CRPD/C/ARG/CO/1 (2012)

CRPD. *Observaciones finales respecto de Austria*. CRPD/C/AUT/CO/1 (2013)

CRPD. *Observaciones finales respecto de China*. CRPD/C/CHIN/CO/1 (2012)

CRPD. *Observaciones finales respecto de Paraguay*. CRPD/C/PRY/CO/1 (2013)

#### □ **Jurisprudencia nacional e internacional**

CIDH. Informe de Fondo N° 13/12. *Luis Fernando Guevara Díaz*. 20 de marzo de 2012.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 8 de junio de 2012. M.P. María Victoria Calle Correa. Expediente T-427/12.

# ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

**TESIS TITULADO: DERECHO AL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA LEY 29973 Y SU CUMPLIMIENTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO - 2016.**

**ROLANDO RAMOS CARLOS**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b><u>PROBLEMA GENERAL.</u></b></p> <p>¿Existe vulneración del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016?</p> <p><b><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</u></b></p> <p>¿Analizar la dimensión de CONOCIMIENTO de la Ley N° 29973 en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016?</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL.</u></b></p> <p>Describir el derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016.</p> <p><b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</u></b></p> <p>Identificar la dimensión del CONOCIMIENTO de la Ley N° 29973 en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016.</p> <p>Analizar el sistema de APLICABILIDAD de la Ley N° 29973 en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016.</p>	<p><b><u>HIPOTESIS GENERAL</u></b></p> <p>Existe una vulneración al acceso del derecho de trabajo a las personas discapacitadas en cumplimiento de la Ley N° 29973, en el Gobierno Regional de Pasco periodo 2016.</p> <p><b><u>HIPOTESIS ESPECIFICAS</u></b></p> <p>H.1.- Si los organismos estatales y en especial el gobierno regional de Pasco, tienen un mayor conocimiento acerca de la Ley N° 29973</p>	<p><b>V.I.</b></p> <p>Análisis jurídico de la discapacidad.</p> <p><b>V.D.</b></p> <p>El Conocimiento jurídico.</p>	<p>Ley N° 29973</p> <p>Acceso laboral a las personas con discapacidad</p>	<p>Orientación</p> <p>Identificar</p> <p>Comprender</p> <p>Disposiciones legales</p> <p>Alternativas normativas</p> <p>Alternativas administrativas</p> <p>Alternativas fácticas</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Aplicativo</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>89 integrantes del Gobierno Regional de Pasco, personas discapacitadas, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, y analistas especializados en el tema.</p> <p><b>Método de Investigación:</b></p> <p>Analítico crítico</p>

<p>¿Analizar el sistema de APLICABILIDAD de la Ley N° 29973 en el Gobierno Regional de Pasco en el año 2016?</p>		<p>habrá mayor número de contrataciones a favor de las personas con discapacidad con acceso laboral en las instituciones públicas.</p> <p>H.2.- Habrá mayor contrataciones indeterminadas a favor de la población con discapacidad en el Gobierno Regional de Pasco si se aplica la Ley N° 29973 con trabajo, a través de contrataciones indeterminadas.</p>				<p>Técnicas de Recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos: Entrevista</p>
--	--	--	--	--	--	---