



# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“EL DERECHO AL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL Y SU INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Eber Milan Zenteno Pacori

Asesor:

Dr. Noe Valderrama Marquina

Lima - Perú

2020

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Noe Valderrama Marquina, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Zenteno Pacori Eber Milan

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: "El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020" para aspirar al título profesional de: *Abogado* por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

---

Dr. Noe Valderrama Marquina  
Asesor

## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Zenteno Pacori Eber Milan, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: "El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020".

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

Presidente

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos

Jurado

## **DEDICATORIA**

A Dios por cuidarme y guiarme siempre de mí  
A mi familia que me brinda su apoyo incondicional.  
Parte de este trabajo. También se lo dedico a mi madre que está en el cielo,  
que ha sido mi motivación para lograr mis objetivos establecidos.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia en especial mi hermano Edwinker y mi hermana Deny  
que han sido mi soporte para lograr mis objetivos académicos.  
Se merecen esto y mucho más.

## Tabla de contenidos

<b>ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS .....</b>	<b>2</b>
<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS .....</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Formulación del problema.....	35
1.3. Objetivos .....	36
1.4. Hipótesis.....	36
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>38</b>
2.1. Tipo de investigación.....	38
2.2. Población y muestra.....	39
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos .....	40
2.4. Procedimiento .....	41
2.5. Aspectos éticos.....	43
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>	<b>44</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>54</b>
4.1 Discusión.....	54
4.2 Conclusiones.....	61
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>70</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	44
<b>Tabla 2</b> .....	46
<b>Tabla 3</b> .....	48
<b>Tabla 4</b> .....	50

## RESUMEN

La presente línea de investigación tiene como objetivo analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora. Para ello, se ha empleado la metodología desde el propósito de estudio es básica, asimismo, desde el enfoque es cualitativa, además, la investigación es de diseño no experimental y desde el nivel o alcance es descriptiva.

Respecto a la técnica de estudio se optó por la entrevista, a través de ello, se ha entrevistado a los expertos nacionales en materia laboral, a los representantes de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad y a los gerentes de tiendas por departamento con la finalidad de conocer la situación del presente tema de estudio. En la cual se obtuvo como resultado principal que la Ley de teletrabajo está regulado de manera general y no específica para las personas con discapacidad motora.

Cabe concluir que el teletrabajo es una buena alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora. Sin embargo, la Ley de teletrabajo tiene algunas limitaciones que imposibilitan incentivar la contratación y por consiguiente se recomienda que debe existir una regulación complementaria que incentive la contratación.

**Palabras clave:** Teletrabajo, inclusión laboral, telecapacitados y discapacidad motora.



## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En la actualidad las personas pueden laborar desde cualquier lugar del mundo, sin importar donde se encuentren gracias a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que ha permitido una nueva forma de organización entre las empresas y los trabajadores (teletrabajadores). No obstante, las personas con discapacidad motora (PCDM) tienen una serie de limitaciones y barreras para el acceso al mercado laboral. Y, por lo tanto, son excluidos del círculo laboral, es allí donde el teletrabajo es una alternativa para la inserción laboral y mitigar la discriminación.

Como señala la Convención que se ha llevado a cabo para proteger los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006) establece los objetivos para salvaguardar los derechos fundamentales de la población vulnerable y facilitar las condiciones de igualdad y contribuir en la participación integral con la sociedad.

Según la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound (OIT, 2019) señala el avance tecnológico y en consecuencia ha permitido el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación que ha impulsado con mayor rapidez la implementación del teletrabajo. Ello ha conllevado que las grandes empresas puedan implementar la nueva modalidad de trabajo. Por consiguiente, los trabajadores tienen mayores oportunidades para sobrellevar la vida familiar y laboral. Asimismo, menciona con la nueva modalidad de trabajo se busca reducir la contaminación de las grandes ciudades al disminuir el desplazamiento de los teletrabajadores al centro de labores.

En un informe reciente se menciona que la implementación del teletrabajo varía entre 2% al 40% en los países de: Francia, Alemania, Bélgica, Hungría, Finlandia, Holanda, España, Suecia, Gran Bretaña y Italia. Asimismo, en Estados Unidos, Japón, India,

Brasil y Argentina. La presente variación depende de los siguientes factores: el avance tecnológico en los diferentes países, pero principalmente por la disposición económica y la forma tradicional de trabajo. En esa línea los países con mayor número de teletrabajadores son: Suecia, Holanda, Finlandia, Estados Unidos y Japón. Por otra parte, se menciona que la Unión Europea cuenta con 17% de teletrabajadores laborando en diferentes lugares. Asimismo, si se considera el teletrabajo ocasional que brinda servicios de contestación de llamadas o mensajes electrónicos fuera del centro de labores, el porcentaje de número de teletrabajadores aumenta en 40% en los países de Estados Unidos y Japón (Eurofound y OIT, 2019).

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) manifiesta que un aproximado de 21,3% de los trabajadores podrían teletrabajar en la actualidad. Asimismo, sostiene las áreas que tienen mayores posibilidades de desarrollar el teletrabajo son: servicios profesionales, científicos y técnicos, educación, finanzas y seguros. Cabe mencionar que los sectores mencionados líneas atrás representa el 20% de todos los trabajadores formales. Por otra parte, refiere las limitaciones que tiene la región con el avance de la digitalización y conectividad, ello conlleva a una mayor expresión de desigualdad de oportunidades laborales.

Teniendo en cuenta a Banco Interamericano de Desarrollo (2019) indica que a nivel mundial hay más de mil millones de personas con discapacidad, que equivale uno de cada ocho personas. Por otra parte, revela que en América Latina y el Caribe el porcentaje de número de personas con discapacidad es de 13% de la población. Además, se menciona el porcentaje de mayor prevalencia de tipos de discapacidad son las personas con discapacidad motora (deficiencias físicas), como por ejemplo en los países de México, Costa Rica.

En un estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe menciona que las personas con discapacidad motora resultan con mayor tasa de prevalencia junto con las deficiencias visuales a nivel de América latina y el Caribe, ello se confirma con los datos censales realizados a 21 países en donde la dificultad para caminar, subir escaleras o mover las extremidades inferiores son los problemas habituales en la región (CEPAL, 2012).

En el contexto actual de coronavirus, muchas empresas se adecuaron al teletrabajo para seguir desarrollando con las actividades laborales, sin duda la situación actual ha permitido la aceleración de la aplicación del teletrabajo a nivel mundial. Cabe resaltar antes de la pandemia, Brasil era uno de los países con mayor número de teletrabajadores con una cifra de 12 millones, en segundo lugar; México con una cifra de 2,6 millones, en tercer lugar; Argentina con una cantidad de 2 millones, seguido de Chile con 500 mil teletrabajadores. Asimismo, se destaca que Colombia es uno de los países de América Latina con mayor avance en regulación y medición del teletrabajo (Ripani, 2020).

Desde la posición de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) da a conocer que antes de la pandemia se contaba con 2 mil teletrabajadores, en la actualidad menciona que se ha incrementado en 220 mil teletrabajadores. De la misma forma, menciona que en el contexto de la pandemia se viene aplicando el trabajo remoto que es la derivación del teletrabajo. Por otra parte, refiere que hay una iniciativa por parte del ejecutivo y legislativo de mejorar la normativa.

Desde el punto de vista del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) da a conocer los resultados del último censo realizado en 2017, en la cual se ha obtenido que 3 millones 209 mil 261 personas tienen alguna discapacidad permanente, ello equivale el 10,3% de toda la población peruana. Asimismo, refiere que las mujeres

alcanzan la cantidad de 1 millón 820 mil 304 personas que padecen algunas deficiencias o limitaciones, en tanto los hombres alcanzan la cantidad de 1 millón 388 mil 957 personas. Por otro lado, las personas con discapacidad motora resultan 485 mil 211 personas a nivel nacional.

Por otra parte, en las áreas urbanas se encuentran la mayor cantidad de personas con discapacidad, alcanzando la cifra de 2 millones 715 mil 892 y con relación al área rural viven cerca de 493 mil 369 personas en condiciones antes mencionadas. Cabe mencionar de las ambas áreas de residencia, la provincia de Lima presenta mayor cantidad de población con discapacidad con 31,2% a nivel de todos los departamentos del Perú. Seguidos por la parte norte del país en 5,2%, y por la parte sur en 5,0% (INEI, 2019).

Con relación a la población en edad de trabajar (PET) se indica que hay 2 millones 892 mil 10 personas con discapacidad que tienen la posibilidad de laborar, de las cuales el 84,2% viven en área urbana y las personas que residen en área rural representan el 15,8% de total de población en edad de trabajar. Asimismo, se precisa que la población económicamente activa equivale el 39,6% de total de personas en edad de trabajar. Por otra parte, la población económicamente no activa representa el 60,4% (INEI, 2019).

### **Justificación del estudio**

Un aspecto relevante que cabe mencionar es la evolución de las TICs que permite la manifestación del teletrabajo que incide en el desarrollo económico, en la forma de organización de trabajo y en la relación de prestación laboral, tal es así que el teletrabajador puede laborar desde cualquier lugar distinto al centro de trabajo, de esa manera cambiar la forma tradicional de trabajar. Sin embargo, las personas con discapacidad motora tienen una serie de dificultades para insertarse al círculo laboral, ya sea por las limitaciones propias de la discapacidad o por restricciones en la

participación de la vida cotidiana como conseguir empleo, por lo que esta investigación está destinada a analizar la aplicación del derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora y su aporte a esta problemática.

Asimismo, la presente investigación busca describir los beneficios que poseen los empleadores y los teletrabajadores, con el fin de identificar las oportunidades de optimización de los recursos y el tiempo. Además de reconocer las ventajas y desventajas que tiene el derecho al teletrabajo en la aplicación en personas con discapacidad motora, con el único afán de generar la inclusión laboral.

En lo que respecta al ámbito legal, esta investigación desarrolla el acuerdo de la CDPD cuya finalidad consiste en salvaguardar los derechos fundamentales y garantizar el acceso a trabajar en igualdad de condiciones con los demás. Asimismo, la Constitución Política del Perú que cautela los derechos de las PCDM. También, la Ley N° 29973 y su reglamento.

Por lo expuesto, la presente investigación desde el aspecto jurídico busca aminorar la discriminación laboral que padecen las personas con discapacidad motora, dado que la situación actual impide el ejercicio al derecho al trabajo. Asimismo, desde el aspecto social busca sensibilizar a la sociedad con la presente realidad problemática.

Para conseguir los objetivos de la presente investigación, se utiliza las técnicas de la investigación como es el cuestionario de entrevista que será validado por los especialistas de la materia.

### **Antecedentes internacionales**

De España citando a Martínez (2020) en la investigación titulada "Análisis de la técnica del teletrabajo" de la Facultad de Derecho. Universidad de Cantabria. El objetivo general de la investigación consiste en desarrollar tres puntos: primero, dar a

conocer el marco teórico y sus modalidades; segundo, sectores en donde se pueda implementar el teletrabajo; y, por último, analizar si es factible la implementación del teletrabajo en España. Respecto a la metodología es cualitativo en donde se utiliza la técnica de la entrevista de manera estructurada. En conclusión, se menciona que las nuevas tecnologías generan una nueva forma de laborar, comunicarse y una manera más flexible de organizar los tiempos. Además, resalta las competencias de formación que debe tener un teletrabajador en la facilidad para adaptarse a los cambios, búsqueda constante de solucionar los problemas y poseer condiciones de organización y planificación. También, se menciona los potenciales sectores de implementación del teletrabajo como es el rubro de Ingeniería y consultorías (informáticos y retail), en resumen, afirma que las empresas españolas tienen muchas posibilidades de implementar el teletrabajo.

De Ecuador en la opinión de Ortiz et al. (2020) en la investigación sobre; "Teletrabajo: un análisis normativo en la legislación ecuatoriana" en la revista; Universidad, Ciencia y Tecnología. La investigación tiene como finalidad analizar el marco normativo laboral y el contrato de teletrabajo, con ello reconocer si la modalidad de teletrabajo está sometida a las reglas generales o a las reglas específicas vigentes. La metodología de la investigación es de enfoque cualitativo que facilita el estudio del marco normativo vigente del teletrabajo, comparándolas con otras legislaciones internacionales. En conclusión, manifiesta que el teletrabajo está regulado por un Acuerdo Ministerial 2016-190 y no por una Ley que pueda garantizar los derechos laborales tanto del teletrabajador como de los empleadores. Asimismo, expresa que el teletrabajo permite la inserción laboral para las personas con discapacidad o personas que tienen una enfermedad. También, señala que la nueva modalidad de trabajo

permite aminorar costos y gastos de medios de transporte y mantenimiento de las oficinas tanto para el teletrabajador y empresas.

Según Luna (2019) realizó un estudio sobre la "Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la Ley 361 de 1997", el objetivo del artículo consiste en explicar el proceso que se debe seguir las personas con discapacidad para la inclusión laboral, entendiendo la Ley 361 de 1997 como principio protector de la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Aunque, la Ley antes mencionada limita la vinculación laboral. Para lograr el objetivo planteado se basó en explicar el contenido y el comportamiento de la norma. Asimismo, se analizó los antecedentes nacionales e internacionales respecto a la contratación laboral en favor de las personas con discapacidad. En conclusión, se evidencia que hay una resistencia por contratar a las personas con discapacidad ya sea por aspectos sociales o jurídicas. Además, la Ley 361 de 1997 protege la estabilidad laboral, pero en mínima expresión. Por un lado, los empleadores desconocen la inclusión laboral en personas con discapacidad y por parte de las autoridades no hay políticas públicas que coadyuven en resolver problemas reales de exclusión laboral.

De Nicaragua de acuerdo con Castillo (2016) desarrolló un artículo sobre; "El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos" en la revista; Cuaderno jurídico y Político. En la Universidad Politécnica de Nicaragua. El objetivo de la investigación busca indagar los beneficios que pueden obtener ya sea en la parte económica, jurídica, social y familiar al implementar el teletrabajo en los sistemas jurídicos laborales. Todo ello con el fin de impulsar la implementación y regulación del marco normativo en Centroamérica. En resumen, se concluye que la modalidad de teletrabajo brinda muchos beneficios para los teletrabajadores, empleadores y el Estado. No obstante, se hace mención en mejorar

la parte tecnológica, capacitación en el manejo de la digitalización e impulsar políticas públicas para la efectiva regulación. Además, se menciona que sería una oportunidad para paliar el desempleo, la congestión vial en las grandes ciudades, el cuidado del medio ambiente y mayor permanencia e interacción con la vida familiar. También, se dice que en Centroamérica hay una deficiencia en la regulación del teletrabajo. Por lo tanto, se recomienda la regulación de la modalidad de teletrabajo bajo los parámetros de la Organización Internacional de Trabajo y la Unión Europea.

De Colombia para Jurado y Rodríguez (2016) en la tesis "El teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales" tuvo como objetivo general indagar que empresas y entidades cuentan con teletrabajadores con el propósito de evaluar la inclusión laboral de población vulnerable respecto a la eficacia de la Ley N° 1221 que se ha emitido en 2008, la metodología que se ha empleado fue el cualitativo que facilitaba investigar la situación problemática de la población vulnerable de Manizales. En conclusión, se obtiene que las empresas tienen pocos teletrabajadores ya que mencionan al ser una ciudad pequeña no necesitan implementar. Además, se menciona que hay dos entidades que tienen por finalidad implementar la modalidad de teletrabajo. No obstante, se indica que la población vulnerable no tendría la prioridad para el proceso de contratación. Por último, se concluye que la normativa empleada para la inclusión laboral no está siendo empleada de manera eficaz.

De acuerdo con Vélez (2013) realizó un estudio sobre "El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales", tuvo como objetivo la forma de insertar a las personas con discapacidad en el mundo laboral a través del teletrabajo. Además, la aplicación de la protección de las normas técnicas 5254 del ICONTEC y sobre la elaboración de un



método saludable de ambiente de trabajo para las personas con discapacidad y en general para los teletrabajadores que regula la ISO 31000. En conclusión, las tecnologías de la información están al servicio del teletrabajo para que el teletrabajador pueda prestar servicios fuera del centro de trabajo. Asimismo, se precisa que el teletrabajo es una manera distinta de laborar que se enmarca dentro del derecho laboral, ello permite la inclusión laboral para las personas con discapacidad y mejorar las condiciones de vida. En ese sentido, se puede aplicar también para aquellas personas que hayan sufrido un accidente profesional o enfermedades profesionales que genere alguna dificultad, el empleador debe optar por implementar el teletrabajo ya sea por mandato judicial, administrativo o por iniciativa propia. Por lo tanto, se debe salvaguardar los derechos y principios fundamentales de los telediscapitados, más aún al encontrarse en una situación de debilidad evidente. Respecto al riesgo laboral se afirma que el teletrabajo es un instrumento que reduce los mapas de riesgos y que ella está enmarcada dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en esa línea primeramente se debe ubicar a los telediscapitados y mapear los potenciales riesgos brindando capacitación y control con la finalidad de prevenir o aminorar las consecuencias.

Citando a Rodríguez et al. (2012) realizó un estudio sobre la "Realidad organizacional y teletrabajo", tuvo como objetivo general presentar una visión global de los elementos que abarca el teletrabajo. En el artículo se desarrolla la definición del teletrabajo. También, el perfil de los teletrabajadores. Además, menciona las ventajas y desventajas del teletrabajo y algunas propuestas para futuros estudios. En conclusión, se menciona que el teletrabajo se ha convertido en una manifestación social que repercute en el desarrollo económico, en la forma de organización laboral y en la conducta cotidiana de la vida del ser humano, todo ello gracias a la evolución de

tecnologías de la información que ha transformado aspectos tradicionales de la vida. Si bien hay pocas empresas digitales, pero van en aumento. Para ello las ventajas que tiene el teletrabajador son: flexibilidad, autonomía, ahorro de tiempo en trasladarse al centro de labores y la desventaja sería poco contacto profesional. Por un lado, las ventajas que tiene la empresa están; la productividad de los teletrabajadores, disminución de costos en instalaciones, poco ausentismo y la facilidad de interacción entre el empleador y el teletrabajador. Por último, se sugiere estudiar los motivos que permiten a los teletrabajadores elegir por el teletrabajo.

De Colombia según Ríos et al. (2012) en la investigación "Proyecto de implementación en modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora Teledisca" en el que se analiza las ventajas y desventajas del teletrabajo. Además, se busca identificar los requerimientos técnicos y administrativos con la finalidad de poner en práctica un modelo para las personas con discapacidad motora. Asimismo, se realiza una investigación a las empresas que podrían contratar bajo la modalidad de teletrabajo. La metodología utilizada para esta investigación es de nivel exploratorio ya que menciona que no hay historial de investigación respecto al tema. En conclusión, se evidencia que no hay suficiente historial de información sobre la implementación para personas con discapacidad motora. No obstante, menciona que las empresas en Colombia están teniendo un crecimiento económico sostenible por ende el teletrabajo se convierte en una alternativa de moda para seguir manteniendo el crecimiento económico y una oportunidad de inserción laboral para las personas con discapacidad motora.

Según la Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011) realizó un Informe mundial sobre la discapacidad. Tuvo como objetivo general suministrar información a los gobiernos y la sociedad civil sobre la importancia de la discapacidad.

Asimismo, se efectuó un análisis de las respuestas proporcionadas con la finalidad de recetar recomendaciones y su aplicación a nivel mundial. Respecto a la metodología se menciona que tuvo una duración de más de 3 años para la preparación del informe y participaron: un comité, una junta editorial y los servicios de secretaría de la OMS y el Banco Mundial. Además, participaron expertos y más de 380 colaboradores a nivel mundial. En conclusión, las personas con discapacidad están facultadas para generar productividad en un ambiente adecuado. Por otro lado, las tasas de ocupación reflejan un menor porcentaje y las tasas de desempleo en gran proporción. Ello se debe principalmente por la falta de educación, rehabilitación, capacitación y acceso al trabajo. Finalmente, se presentan las recomendaciones que deben facilitar los gobiernos, los empleadores, las asociaciones gremiales y las diferentes organizaciones que coadyuban en velar el cumplimiento de la normativa contra la discriminación e incentivar políticas públicas para generar empleo.

De Argentina desde el punto de vista de Balbinder y Maciel (2009) en la investigación "Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad" el objetivo de la investigación se basa en evaluar el número de telecapacitados que podrían ser contratados bajo la modalidad de teletrabajo. Cabe mencionar que la investigación se ha realizado en los países de Sudamérica y Centroamérica. Asimismo, con relación a la metodología es de enfoque mixta con diseño no experimental. En conclusión, se menciona que hay ciertas limitaciones y dificultades con la información de número de personas con discapacidad contratadas bajo la modalidad de teletrabajo. Además, poco conocimiento del acceso y manejo de las TIC. También, se recomienda la promoción del teletrabajo, la capacitación de telecapacitados y el cumplimiento de la normativa. Por último, hace hincapié a la implementación de programas para las personas con discapacidad con la finalidad de generar inclusión laboral y social. Y que el Estado

pueda jugar un papel importante en reunir a los que solicitan teletrabajadores y a los que ofertan teleservicios.

### **Antecedentes nacionales**

Según Rodríguez (2020) en su tesis "Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres", el trabajo de investigación tuvo como objetivo principal dar a conocer la aplicación de la Ley General de la Persona con Discapacidad. Respecto a la metodología se basó en método hipotético-deductivo, con alcance de nivel descriptivo de tipo no experimental, prospectivo y transversal. Asimismo, la población se conformó por 70 personas con discapacidad y para su aplicación se utilizó el tipo censal (cuestionario). Los principales resultados mostraron en un 71,6% que la Ley 29973 no produce efectos en la inclusión laboral y con relación a la oportunidad laboral si influye en un 70,7%, en cuanto a la contratación laboral si posibilita en un 55,9% y por lo que refiere a las condiciones laborales y optimización laboral si influye para las personas con discapacidad.

Citando a Aguinaga (2019) en su investigación "Teletrabajo: análisis y propuestas jurídicas para su implementación masiva" respecto al objetivo de la investigación se busca elaborar alternativas jurídicas que propicien la finalidad de la norma y con ello poner a disposición la aplicación masiva del teletrabajo. Con relación a la metodología hay una cierta limitación al acceso a la información. Sin embargo, podemos mencionar la conclusión en donde manifiesta que la aplicación del teletrabajo por parte de las empresas es muy escasa y por lo tanto hay una crisis en la implementación. Además, menciona que una de las causas es por la indeterminación o duda que genera el marco normativo del teletrabajo.

Para Vásquez (2019) en la investigación titulada “El teletrabajo en el sector público peruano, 2019” el trabajo de la investigación tuvo como objetivo general dar a conocer sobre la realidad situacional en que se encuentra el teletrabajo en las entidades públicas. Respecto a la metodología de estudio es interpretativo, enfoque cualitativo. Finalmente se llegó a las siguientes conclusiones: primeramente que dos entidades han implementado la modalidad de teletrabajo por ende hay escasos avances; en segundo lugar, se hace mención a la Ley de teletrabajo que refiere que no se ha implementado otras disposiciones o normas complementarias que fortalezcan para su aplicación; en tercer lugar, se explica las deficiencias que tienen las entidades públicas en contar con equipamiento tecnológico; en cuarto lugar, se recomienda promover el teletrabajo para las personas con discapacidad, poblaciones vulnerables, jóvenes y adultos mayores con el propósito de inclusión a nivel económico y ambiental; en quinto lugar, se menciona por apostar por la modalidad del teletrabajo y posteriormente identificar aquellas áreas y perfiles donde se puede aplicar.

Teniendo en cuenta a Rabanal (2019) en la investigación titulada “Efectos jurídicos de la implementación obligatoria del teletrabajo como modalidad contractual en la inserción laboral de personas en situación de discapacidad” respecto al objetivo se analiza la modalidad contractual de la implementación obligatoria del teletrabajo para las personas con discapacidad y los efectos jurídicos que pueden repercutir al momento de la aplicación. La metodología utilizada en esta investigación según el propósito es básica y de nivel propositiva, que busca sustentar el porqué de la obligatoriedad de la implementación de la modalidad contractual de teletrabajo para las personas con discapacidad. En conclusión, expresa que el estado tiene un rol importante de proteger a la población vulnerable y paliar la discriminación que padecen las personas con discapacidad. En tal sentido menciona que el teletrabajo es una buena alternativa para

mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, en ese sentido propone una propuesta de modificación al D. S. N° 017-2015-TR.

Según Velarde-Talleri et al. (2018) realizó un estudio sobre “Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano”, tuvo como objetivo describir la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de derecho laboral peruano. Respecto a la metodología realizó una investigación mixta, para ello se adoptó la encuesta electrónica y tuvo como muestra a 188 gerentes y jefes de recursos humanos. Asimismo, se utilizó la técnica de entrevista. En conclusión, se muestra que no se cumple con la finalidad de la Ley 29973 en la cuota de contratación laboral, se precisa de las empresas participantes solo el 0,084% componen la contratación de las personas con discapacidad. Por un lado, los representantes manifiestan su viabilidad en la inclusión laboral. Pero señalan las desventajas de incurrir en costos de implementación y habilitación de instalaciones. También, se afirma que hay deficiencias en el mecanismo de control en el cumplimiento de la cuota de contratación.

Aragón y Hidalgo (2018) en su trabajo “La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano”, la finalidad del estudio consistía en reconocer aquellos puntos que perjudican en la aplicación de la Ley General de la persona con discapacidad. La metodología se basó en una investigación cualitativa. Se concluye, que el Estado debe generar políticas públicas que contribuyan en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. También, destrabar las barreras sociales que impiden ejercer sus derechos fundamentales que la constitución lo reconoce. Además, se sugiere emplear la discriminación positiva con la finalidad de empoderar a la población vulnerable. Con relación al sistema de cuotas se afirma que no es eficiente en cuanto no hay un instrumento de exigibilidad que pueda dar soporte a las sanciones efectivas, bajo esa misma línea se menciona que las

entidades competentes de hacer cumplir la normativa de cuota de contratación no cuentan con suficiente información ni la predisposición de obtenerla.

Santiago (2018) realizó un estudio sobre el "Derecho a la igualdad de las personas con discapacidad motora y el acceso al transporte público, Puente Piedra", tuvo como objetivo general determinar como el derecho a la igualdad repercute en el transporte público para las personas con discapacidad motora, cuadripléjicos y parapléjico. La metodología se basó es un nivel descriptivo, respecto a la muestra se conformó por 3 expertos en materia constitucional, 5 representantes de personas con discapacidad y 1 representante de la municipalidad de apoyo para las personas con discapacidad. Se concluye que el Estado todavía no ha empleado políticas públicas para la accesibilidad a los medios de transporte, en tal sentido no se cumple la Ley 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, con ello transgrediendo el derecho a la igualdad de condiciones con las demás.

Según Nieto (2016) en la investigación "Política de empleo para personas con discapacidad en el Perú" el propósito de la investigación consiste en establecer políticas de oportunidades laborales para las personas con discapacidad y generar una inclusión económica, política, cultural y social. Además, se hace hincapié a la Ley N° 29973 que protege los intereses de las personas con discapacidad y pone en relevancia para insertar al mercado laboral ya sea mediante empresas privadas (3% del total de trabajadores) o entidades públicas (5% de total de trabajadores).

Culqui y Gonzáles (2016) realizó un estudio sobre "El teletrabajo: una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú" tuvo como objetivo desarrollar el teletrabajo y analizar el marco normativo de la Ley de teletrabajo. Se concluye, que el teletrabajo se enmarca dentro de la protección del derecho laboral en donde la prestación es humana, libre y

subordinada. Asimismo, la prestación se brinda en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa. También, el teletrabajo se beneficia del uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones que delimitan del resto de las modalidades. Además, los factores de flexibilidad en la prestación de labores pueden generar ventajas para los teletrabajadores como ahorro al desplazarse, autonomía en el tiempo laboral, mayor conciliación tanto en el aspecto personal y laboral, inclusión de personas vulnerables. Por otro lado, las empresas se benefician con el ahorro del mantenimiento de las instalaciones, mejores resultados en productividad. En tal sentido se debe identificar los puestos y perfiles para implementar el teletrabajo. En conjunto se debe generar una regulación particular en mejorar algunos puntos como la reversibilidad y seguridad y salud en el trabajo. En cuanto a la población vulnerable como son las amas de casa y los discapacitados, el teletrabajo debe ser un instrumento para contribuir en la inclusión laboral.

Desde el punto de vista de Correa (2015) realizó un estudio sobre "El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo" el objetivo de la investigación tiene por reconocer cuales fueron los aspectos que determinaron la regulación inadecuada y algunos elementos que se han omitido al momento de la legislación del marco normativo de la Ley de teletrabajo. Todo ello se analiza tomando en cuenta desde la fase de la evolución, estructura y el derecho comparado. Finalmente, se concluye que la Ley N° 30036 presenta deficiencias y en consecuencia incurre en generalidades. Por lo tanto, manifiesta que se modifique el artículo 2° y 5° de la Ley N° 30036.

## **Marco teórico**

### **Teletrabajo**

Según García y Burgos (2001) define el teletrabajo como:



El teletrabajo no es un trabajo. El teletrabajo es un método, una forma diferente de realizar la actividad laboral que utiliza las telecomunicaciones como herramienta fundamental y que se realiza en un lugar distinto de la localización centralizada del trabajo. El teletrabajo puede adoptar formas diferentes, pero todas tienen un denominador común la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, TIC, como herramienta del mismo. (p. 15)

Ello indica que la nueva modalidad de trabajo necesariamente requiere de las tecnologías digitales para poder trabajar desde cualquier lugar o espacio distinto al centro de labores de la empresa.

Asimismo, se menciona que el teletrabajo tiene como pilar el avance tecnológico según Buira (2012) define:

Es aquel trabajo que se realiza a distancia y con la colaboración de las modernas tecnologías de la comunicación, o si se quiere precisar un poco más, es aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades. (p. 22)

En este caso podemos mencionar que la nueva modalidad de trabajo está relacionada con la evolución de las tecnologías que ha permitido una manera distinta de realizar las actividades laborales. En esa misma línea, se menciona que el teletrabajo tiene una definición jurídica la cual consiste en una organización entre la empresa y el teletrabajador para el cumplimiento de las tareas laborales retribuidas aprovechando de la ayuda de las tecnologías de la información para la interacción entre la empresa y el teletrabajador, sin la necesidad de apersonarse a las instalaciones del centro de trabajo (Buira, 2012).

En tal sentido se puede deducir que el teletrabajo es una nueva manera de trabajar, que conlleva con el cumplimiento de las actividades laborales a cambio de una contraprestación. Todo ello con la ayuda de las tecnologías de la información.

Desde el punto de vista de Martín (2018) afirma que el teletrabajo consiste en sobrellevar de una manera más cómoda la interacción entre la empresa y el trabajador, que facilita el cumplimiento de las actividades de trabajo pagado ya sea a tiempo completo o parcial, sin utilizar las instalaciones de la empresa. Para ello deberá apoyarse en las tecnologías de información y las comunicaciones.

### **Características del teletrabajo**

Después de desarrollar las definiciones sobre el teletrabajo, a continuación, se describe las características principales con las cuales cuenta el teletrabajo. Según Montalvo (2020) menciona tres características las cuales son:

1. La prestación laboral que ejerce el teletrabajador se desarrolla en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa.
2. El uso de las tecnologías de la información y la comunicación para la interacción entre la empresa y el teletrabajador.
3. Una forma de organización laboral diferente al tradicional que innova la comunicación y en consecuencia se plantea nuevas formas de control y supervisión.

### **Modalidades de teletrabajo**

Bajo la misma línea de Martín (2018) se menciona las modalidades de teletrabajo, las cuales se clasifican en: Teletrabajo en casa, consiste en trabajar desde la comodidad del hogar del teletrabajador ya sea a título personal o dependiente; Oficinas satelitales, son lugares que se ha habilitado por parte de la empresa cerca al domicilio del trabajador; Telecentros, son lugares manejados por los proveedores de las

telecomunicaciones para el uso de las empresas y profesionales; Móviles o itinerantes, son aquellos trabajadores que se trasladan a diferentes lugares, de las cuales se tiene que informar mediante cualquier herramienta móvil; Telecottages, son lugares o centros de red en las zonas rurales desde donde se conectan para capacitar o prestar servicios.

### **Ventajas y desventajas del teletrabajo**

En primer lugar, se menciona las ventajas que tiene el teletrabajador como, por ejemplo: la flexibilidad de teletrabajar, mayores posibilidades de encontrar trabajo, mayores posibilidades para la inserción laboral de personas con discapacidad, mayor disponibilidad para la vida familiar y reducción de desplazamiento. En segundo lugar, se describe las ventajas que posee la empresa: reducción de costos de Alquiler o mantenimiento de la infraestructura, mayores posibilidades de incrementar la productividad y por consiguiente se realiza el monitoreo de acuerdo a los objetivos establecidos y los resultados alcanzados. Por último, se detalla las ventajas de la sociedad en general como es la reducción de tráfico vehicular, posibilidades de construir telecentros o telecottages en los lugares más alejados, inclusión laboral a las poblaciones vulnerables y la colaboración de personal competente de distintos lugares o países para el asesoramiento de un proyecto (Martín, 2018).

Por otra parte, las desventajas que se manifiesta en los trabajadores es la falta o poca comunicación directa entre los compañeros, sobrecarga de tareas en casa que dificulta el desempeño laboral, se puede incurrir en defectos legales al no precisar con claridad los derechos y obligaciones de ambas partes. Asimismo, las desventajas que se puede encontrar en las empresas son: dificultad para costear la implementación de equipos, inconvenientes para supervisar al trabajador, inseguridad de la información

confidencial y la incertidumbre de adaptación a una forma distinta de laboral con resultados inciertos al inicio de la operación (Martín, 2018).

### **Perfil del teletrabajador**

Respecto al perfil, se debe tener en cuenta cuatro aspectos importantes: en primer lugar, sobre los atributos personales como son los conocimientos adquiridos a lo largo del desempeño laboral, motivación propia, autocontrol con las responsabilidades laborales, capacidad para adaptarse, destreza en el manejo de las tecnologías de la información, capacidad para la toma de decisiones y resolver problemas. En segundo lugar, las condiciones ambientales favorables que se debe contar en el domicilio y el entorno familiar. En tercer lugar, el perfil profesional de formación de conocimientos, habilidades y destrezas que debe contar con relación a un sector determinado para ejercer con éxito las funciones laborales. Por último, las competencias para el teletrabajo resultan de vital importancia el manejo y uso de las tecnologías de la información. Asimismo, la interacción no presencial y la administración responsable del tiempo y tareas por cumplir para lograr el resultado (Martín, 2018).

Desde la posición de Eurofound y OIT (2019) define el teletrabajo como: "El trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado" (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Esta definición se basa desde el punto de vista de trabajo a distancia. Asimismo, se menciona el uso de las herramientas digitales tales como: ordenadores, teléfono móvil, Tablet o cualquier dispositivo para el cumplimiento de las actividades laborales.

Según la Constitución Política del Perú, Art. 22 (1993) refiere que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". En ese sentido, el trabajo es cumplir con las obligaciones que asume una persona, de la misma manera el acceso al trabajo es un derecho que le confiere la

constitución con la finalidad de obtener la tranquilidad social y la plena participación en cualquier ámbito de la vida cotidiana. Bajo los conceptos antes mencionados el teletrabajo pertenece al ámbito del derecho laboral que es una nueva forma de organización entre la empresa y el teletrabajador. Por ende, el derecho a teletrabajar es una manifestación evidente con la nueva situación de la pandemia que se vive a nivel mundial.

Conforme a la Ley N° 30036, el Congreso de la República de Perú (2013) regula el teletrabajo como una modalidad especial de trabajar, empleando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones ya sea en el ámbito de las instituciones públicas o privadas. Asimismo, busca impulsar políticas públicas con la finalidad de asegurar la implementación, a continuación, la Ley de teletrabajo define:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. (Ley N° 30036, 2013, art. 2)

En tal sentido, el teletrabajador con apoyo de medios tecnológicos labora fuera de las instalaciones de la empresa con quién mantiene un vínculo laboral subordinado, en la cual el empleador tiene la facultad de supervisar y controlar el cumplimiento de las actividades laborales.

### **Inclusión laboral en personas con discapacidad motora**

Según Zondek (2015) menciona que la inclusión laboral es un proceso en donde se defiende la igualdad, la equivalencia de oportunidades y la intervención social, en efecto es la incorporación de una persona con discapacidad a un trabajo y su participación en las actividades laborales y sociales dentro de la empresa.

Asimismo, se menciona que la inclusión laboral es el complemento de la inclusión social que permite generar una red de soporte indispensable para la inserción laboral de las personas con discapacidad motora. En consecuencia, se brinda un panorama más amplio y se afirma que la inclusión sociolaboral es la manifestación que se da en la sociedad mediante el ejercicio de la actividad laboral según sus requerimientos, facultades, posibilidades y oportunidades establecidas (Zondek, 2015).

### **Barreras de entrada**

En una entrevista realizada se manifiestan los entrevistados de haber reportado barreras al momento de participar en una convocatoria de empleo. Aduciendo que muchas veces la falta de experiencia es una barrera que impide continuar con el proceso de inserción. Asimismo, la falta o poca ausencia de políticas públicas aminora aún más la situación de exclusión laboral. Además, una cultura inclusiva es fundamental para consolidar la inserción. También, la falta de capacidades organizacionales reduciría el accionar del desempeño y la acomodación del telecapacitado y, por último, los mitos que se genera sobre la discapacidad de no poder interactuar, desempeñar o generar en gastos innecesarios (OIT, 2013).

### **Barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad**

En este punto se desarrolla aquellos señalamientos que se hace a una persona con discapacidad por solo hecho de tener algunas deficiencias, en ese sentido se menciona el tipo de discapacidad aduciendo que no puede realizar bien sus actividades. Asimismo, escasa calificación técnica mencionando que no están preparados para ocupar el puesto, imputando falencias formativas. También, se les atribuye la falta de desarrollar las habilidades blandas y otros mitos que aducen que las personas con discapacidad incurren en mayores ausencias que los trabajadores sin discapacidad (OIT, 2013).

Respecto a los ajustes razonables se menciona que es una manera de salvaguardar el ejercicio pleno de las actividades que realiza en igualdad de condiciones para la población vulnerable, en ese sentido, La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) afirma:

Por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requiera en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (art. 2)

Bajo la lógica de la citada Convención podemos referir que los ajustes razonables coadyuban en la reducción de la discriminación laboral de las PCDM. También, facilita el acceso a diferentes lugares en el ejercicio de las actividades de empleo.

Respecto a la definición de las personas con discapacidad se dice que es compleja, debido a una mirada o determinado punto de vista individual y médica a una mirada social. Sin embargo, según la Organización mundial de la Salud y Banco Mundial (2011) se basa en la ecuanimidad y define el término discapacidad como:

Las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales). (p. 4)

En tal sentido, el término deficiencias se refiere a los problemas o defectos fisiológicos o corporales que puede padecer una persona. Asimismo, las limitaciones hacen referencia a los inconvenientes para trasladarse o alimentarse y las restricciones refieren a los impedimentos u obstáculos para incursionar en cualquier actividad de la vida cotidiana como, por ejemplo: la discriminación al momento de postular a una

convocatoria de trabajo. Por otro lado, los factores ambientales son espacios de convivencia en la cual funciona como una ayuda o barrera para las personas. Además, los factores personales que permiten una autoayuda en el ánimo de lograr algo y la valoración que uno mismo desarrolla (OMS y Banco Mundial, 2011).

Cabe mencionar el acuerdo desarrollado en la Convención a favor de las personas con discapacidad de impulsar y cautelar los derechos en la cual se manifiesta en el artículo 1 mencionando los objetivos de impulsar, defender y confirmar los derechos fundamentales que tienen las personas con discapacidad. Además, de promover el respeto y la participación plena en la sociedad, garantizando la interacción en igualdad de condiciones (CDPD, 2006).

Respecto a la discriminación en el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define como:

Cualquier distinción, exclusión o restricción 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 todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (CDPD, 2006)

En ese sentido se puede mencionar que la discriminación es cualquier diferenciación, rechazo o limitación que impida o dificulte el normal desarrollo o ejercicio de las actividades cotidianas ya sea en la parte social, convivencia cultural, participación política, manejo de las actividades económicas. Otro punto, el no conceder las modificaciones y adaptaciones necesarias se considera discriminación.

Respecto al ámbito laboral, refiere que los Estados amparan los derechos de las personas con discapacidad y promueven el acceso a la inclusión laboral. Asimismo,



condena la discriminación en cualquier proceso de contratación laboral. Además, garantiza la promoción de oportunidades laborales en igualdad de condiciones con la finalidad de encontrar un trabajo seguro con una remuneración acorde al trabajo realizado. Por último, el Estado facilita mediante canales adecuados o políticas para promover empleo en el sector público y privado (CDPC, 2006).

Conforme a la Ley General de la Persona con Discapacidad, el Congreso de la Republica de Perú (2012) define la discapacidad como:

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (Ley N° 29973, 2012, art. 2)

En tal sentido, la discapacidad alude a las deficiencias corporales, a los órganos de los sentidos y la parte intelectual de las personas que se mantienen en el tiempo. Ello dificulta el normal desarrollo de las actividades diarias ya sea en el entorno personal o con la sociedad. Por consiguiente, hay un menoscabo en la realización del proyecto de vida ya sea en el ámbito social o profesional.

Con relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidad se menciona que tienen igualdad de condiciones que el resto de la población. Además, se garantiza las mismas oportunidades laborales y respectivamente una remuneración adecuada. También, refiere que las condiciones laborales se debe garantizar el cuidado y la salubridad del trabajador. Respecto a la cuota de empleo, las entidades públicas estan sometidas a contratar no inferior al 5% del total de trabajadores. Asimismo, las empresas privadas estan obligados a contratar no menor de 3% de los trabajadores siempre y cuando se tenga más de cincuenta trabajadores (Ley N° 29973, 2012).

## **Discapacidad motora**

Dada la precariedad de la información, se menciona que es muy importante la tipología y severidad de cada persona con discapacidad motora, ello sin duda facilitará la comprensión para mejorar el diseño de las políticas públicas y el procedimiento de apoyo, entendiendo que las necesidades de cada persona pueden ser diversos (Huete, 2019).

Respecto a la discapacidad motora se conoce como aquellas limitaciones que tienen las personas para desplazarse, mantener el equilibrio y manipulación de los objetos. Asimismo, se puede referir a los daños en órganos internos. En ese sentido las necesidades de acceso a cualquier espacio o área siempre será un apoyo, es decir la accesibilidad será la base de protección (Huete, 2019).

Por otra parte, se define la discapacidad motora como inconvenientes físicas o dificultades para moverse, ello le obliga a utilizar prótesis, silla de ruedas y otras equipos que puedan apoyar en su desplazamiento (OIT, 2013).

Respecto al ámbito laboral de las personas con discapacidad motora se manifiesta que es importante considerar la función y tipo de discapacidad en donde se menciona que las PCDM tienen pocas posibilidades de insertarse al mercado laboral en cuanto las dificultades para trasladarse son un impedimento en el desarrollo del proyecto de vida. Asimismo, se refiere que debe tomarse en cuenta el grado de dificultad (CEPAL, 2012).

## **Definición de términos básicos**

**Derecho al trabajo:** se conoce por trabajo, de modo más extenso, cualquier actividad que realiza el ser humano para cambiar la naturaleza y hacer los esfuerzos necesarios para mantener la permanencia de la familia y del entorno que le rodea, asimismo, para el crecimiento propio de proyecto de vida (Landa, 2017)

**Igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad motora:** Principio que protege los mismos derechos y obligaciones que los demás, con la finalidad de obtener una participación completa y real.

**Deficiencias:** se refiere a los problemas funcionales del cuerpo humano.

**Limitaciones de la actividad:** se refiere a los inconvenientes para cumplir con las actividades como por ejemplo desplazarse de un lugar a otro (OMS, 2011).

**Restricciones de participación:** se refiere a los problemas que se genera al participar en cualquier espacio de la vida como por ejemplo la discriminación al momento de postular a una convocatoria de empleo (OMS, 2011).

**CDPD:** Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

**OMS:** Organización Mundial de la Salud.

**TIC:** Tecnologías de la información y las comunicaciones.

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo.

**CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

**BM:** Banco Mundial.

**INEI:** Instituto Nacional de Estadística e Informática.

## 1.2. Formulación del problema

### Problema general

¿De qué manera el derecho al teletrabajo como alternativa laboral se viene aplicando en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020?

### Problemas específicos

¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los empleadores y los teletrabajadores en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora, 2020?

¿Por qué sería beneficioso los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020?

¿Por qué la cuota de empleo no es afectiva en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Describir los beneficios laborales que tienen los empleadores y los teletrabajadores en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora, 2020.

Explorar lo beneficioso que tiene los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.

Analizar la aplicación de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020.

### **1.4. Hipótesis**

#### **1.4.1. Hipótesis general**

El derecho al teletrabajo en la actualidad se viene aplicando de manera general. Pero esta no está dedicada de forma exclusiva para las personas con discapacidad motora. La misma que debería ser promovida de acuerdo a la convención de personas con discapacidad.

#### **1.4.2. Hipótesis específicas**

Los beneficios del teletrabajo permiten laborar desde la comodidad de la casa, utilizando las herramientas de tecnologías de la información. Con ello se busca generar mayor rentabilidad y menor costo para las empresas.

Sería beneficioso los ajustes razonables porque permitiría reducir la discriminación al acceso al trabajo y generar un cambio en la percepción de las habilidades de las PCDM.

La aplicación de la cuota de empleo no está siendo cumplida como lo estipula la Ley 29973 en las PCDM.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

Según el propósito, la presente línea de investigación es básica, porque tiene como objetivo facilitar bases teóricas que coadyuven para otros tipos de investigación o futuras líneas de investigación que aporten un mayor contenido al conocimiento, asimismo, la investigación básica no busca solucionar de manera inmediata un problema, sino contribuir en la obtención de información (Salinas, 2012). En ese sentido la presente investigación busca aportar información acerca del derecho al teletrabajo como una alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora.

En cuanto al enfoque, la presente investigación es cualitativa, porque primero se busca recolectar y analizar los datos para perfeccionar las preguntas de investigación, luego proporcionar las respuestas. En otras palabras, inicialmente se revisa la literatura y después se explora y describe para luego facilitar el reporte de los resultados (Hernández et al., 2014).

Bajo la lógica de Hernández, la presente investigación tuvo que recurrir inicialmente a la literatura en la cual se ha desarrollado antecedentes nacionales e internacionales del derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora. Además, se recolecta datos y se analiza sin alterar la realidad natural.

Respecto al diseño no experimental, la investigación se lleva a cabo sin manipular las variables, en otras palabras, se evalúa los hechos de acuerdo a la realidad natural sin manipular el contexto. Asimismo, en una línea de estudio no experimental las variables independientes no se pueden modificar puesto que ya sucedió (Hernández et al., 2014).

El presente estudio se realiza sobre la base de la normativa del derecho al teletrabajo en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora. Teniendo en cuenta los

estudios previos realizados para su implementación, en ese contexto la variable independiente (derecho al teletrabajo) se aplica sin alterar o intervenir en el contexto de la pandemia.

En cuanto al alcance es descriptiva porque se quiere lograr conocer la eficacia de un proyecto, procedimiento. Asimismo, se describe las características de las personas, objetos o fenómenos de la realidad, para ello se debe contar previamente con los antecedentes de líneas de investigación (Salinas, 2012). Con ello se busca describir y analizar como se viene aplicando el derecho al teletrabajo en personas con discapacidad motora. Además, los beneficios laborales que tienen los empleadores y los teletrabajadores. También, desarrollar sobre los ajustes razonables y la aplicación de la cuota de empleo en la inclusión laboral para personas con discapacidad motora.

## **2.2. Población y muestra**

Respecto a la población, Arias (2012) señala que es un conjunto de multitud de objetos, personas y documentos que en general se le denomina población. Además, se puede señalar que son finitos o infinitos que comparten cualidades comunes. Por otro lado, Mejía (2005) menciona que la población es la totalidad de los integrantes o elementos que comparten cualidades comunes. Dicho de otra manera, son todos aquellos sujetos que están involucrados con la unidad de investigación.

Para la presente investigación, se consideró como población finita a los expertos nacionales en materia laboral, gerentes de tiendas por departamento del Perú y representantes de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) con ello se buscará responder al planteamiento del problema y cubrir los objetivos planteados.

En cuanto a la muestra, Hernández et al. (2014) define como un subgrupo de la población, así como del universo en la cual se buscará recolectar los datos y que la

información obtenida se generalice al resto de la población. Además, la muestra no probabilística no está condicionado de la probabilidad, sino depende de las decisiones del investigador teniendo en cuenta el planteamiento y diseño de estudio y el aporte que se desea hacer en la investigación.

Bajo el criterio de líneas arriba, se optó por el tipo de muestra no probabilístico ya que permite tomar decisiones propias respecto a la selección de la muestra con la finalidad de responder al planteamiento del problema y a la contribución de los objetivos planteados. Por consiguiente, se seleccionó por entrevistar a cuatro expertos nacionales en materia laboral. Además, a dos gerentes de tiendas por departamento Ripley S.A. y por último a dos representantes de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad de Carabayllo – Los Olivos (OMAPED).

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

Respecto a la técnica de la entrevista, Hernández et al. (2014) sostiene que es una reunión que tiene como finalidad dialogar y cambiar información entre el entrevistador y el entrevistado u otros grupos, equipos pequeños como, por ejemplo: una pareja, una familia o un equipo reducido de personas. Por consiguiente, la presente investigación optó por aplicar la técnica de la entrevista entendiendo que según el tipo de investigación es de enfoque cualitativo.

En cuanto al instrumento, Arias (2012) menciona la entrevista estructurada o formal como una guía de preguntas preparadas con anticipación con la finalidad de formular al entrevistado, es decir, la guía de entrevista es un instrumento que tiene como fin anotar las respuestas, sin embargo, se puede utilizar otros medios como la grabadora o como la cámara filmadora.

En la presente línea de investigación se utilizará el instrumento de cuestionario de entrevista con la finalidad de obtener criterios de los expertos en el derecho al



teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora. Asimismo, el instrumento aludido contará con 4 preguntas para el objetivo general y 6 preguntas para los objetivos específicos. Cabe precisar que el cuestionario de entrevista se ha formulado con anterioridad con el único fin de obtener información confiable y así lograr responder a los objetivos planteados en la presente línea de investigación.

## **2.4. Procedimiento**

### **2.4.1. Procedimiento de recolección de datos**

Con respecto a la recolección de datos, Hernández et al. (2014) menciona que se trata de reunir datos de los lugares o ambientes tal como se encuentra en la naturaleza y en la vida cotidiana de los entrevistados o de las personas involucradas en la línea de investigación. Asimismo, enfatiza que una de las características más importantes de la línea de investigación cualitativa es el investigador que indaga utilizando diferentes métodos para recabar datos.

Por consiguiente, para encaminar la recolección de datos, en primer lugar, se inició con la ubicación de la muestra elegida. Después, se comunicó mediante WhatsApp, Facebook, Correo electrónico, llamadas por celular y solicitud remetida en la cual se hizo la presentación de la línea de investigación y se efectuó la petición para una entrevista con la finalidad de recopilar datos. Luego, se estableció la fecha y hora para que se lleve a cabo la entrevista de manera presencial o mediante la plataforma de Zoom. Llegado el día de la entrevista se procedió a la presentación por ambas partes y se hizo una breve introducción del tema de estudio y los objetivos que se ha planteado en la investigación, en adelante se desarrolló la interacción respecto a las preguntas planteadas en el cuestionario de entrevista y la finalización de la conversación.

#### **2.4.2. Procedimiento de análisis de datos**

Según Hernández et al. (2014) el análisis de datos tiene los siguientes propósitos las cuales se menciona a continuación: reconocer los datos, organización de las unidades de estudio y categorías, registrar los conceptos y categorías a fin de explicar en relación a los problemas planteados, relacionar los resultados con el conocimiento ya existente y establecer una teoría fundamentada. Por consiguiente, después de reunir los datos, se procede a realizar un análisis de datos utilizando el método inductivo - deductivo, en la cual el análisis consiste de manera particular de cada uno de las unidades de estudio a lo general.

De acuerdo con Niño (2011) el análisis de datos también consiste en hacer la comparación de las respuestas de los entrevistados ya que se puede variar la información respecto al tiempo y circunstancias en que se llevaron a cabo la recolección de datos, asimismo, bajo el criterio anterior se menciona que se debe buscar semejanzas y diferencias de cada respuesta obtenida con la finalidad de separar y precisar la información para su posterior formación de conceptos generales.

Respecto a la triangulación de datos Aguilar y Barroso (2015) menciona que se refiere a la utilización de una variedad de métodos y fuentes que proporcionan información que facilita la comprobación de los datos reunidos, también, la triangulación de datos se puede contextualizar de la siguiente manera: en primer lugar, temporal cuando se reúne datos en diferentes fechas para constatar si los resultados se mantienen en el tiempo; en segundo lugar, espacial cuando los datos reunidos se realizan en diferentes lugares para verificar similitudes; en tercer lugar, personal cuando se tiene diversas muestras de personas.

Bajo el criterio de líneas arriba sobre la triangulación, la presente investigación tiene deferentes muestras de personas (expertos, representantes y gerentes). Asimismo, se

realiza una triangulación de datos de cada uno de los entrevistados (expertos nacionales en materia laboral, gerentes de tiendas por departamento de Ripley y al representante de OMAPED de Carabayllo) con la finalidad de generar una comparación y procesamiento de la información. Para ello se contó con el apoyo de Microsoft Office de Word en donde se ha generado tablas para la transcripción de las respuestas con el fin de mejorar la visualización de datos, luego, se ordenó las respuestas de los entrevistados por cada pregunta con la finalidad de organizar la información para su posterior registro en el resultado.

## **2.5. Aspectos éticos**

Acerca de los aspectos éticos, Ñaupas et al. (2014) manifiesta que la ética es el conocimiento de la moral que indaga respecto a sus orígenes, naturaleza, la forma de relación con las partes y el cumplimiento de las funciones. En ese sentido, la moral se basa en reglas, principios y conjunto de preceptos que regulan la conducta del ser humano. Por lo tanto, se dice que la ética en la investigación científica no solo se trata de ocuparse en la dignidad de las personas o instituciones que están involucrados en el estudio, sino de enfocarse en las políticas de estudio y principalmente de los investigadores que deben acogerse a las normativas de ética. La presente investigación tuvo como prioridad respetar el derecho de autor, por ende, desde un inicio sea cumplido con la citación correspondiente de los diferentes autores tomados en cuenta en el presente estudio según la normativa de Asociación Americana de Psicología (APA). En cuanto a las entrevistas se cuenta con la autorización y el consentimiento informado por parte de los entrevistados elegidos en la presente línea de investigación. Asimismo, se ha tenido en consideración el permiso de los entrevistados para la grabación de audio y video de las entrevistas virtuales.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En la presente línea de investigación se utilizó la técnica de entrevista en consecuencia para la aplicación de recolección de datos se apoyó del cuestionario de entrevista en la cual se obtuvieron información de los expertos en materia laboral, gerentes de tiendas por departamento y representantes de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) que nos facilitaron para responder a las preguntas planteadas. Asimismo, los resultados serán representados partiendo de lo específico a lo general, en otras palabras, primero se analizaron las respuestas de los problemas específicos y luego las respuestas del problema general.

**Objetivo específico 1: Describir los beneficios laborales que tienen los empleadores y los teletrabajadores en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora, 2020.**

**Tabla 1**

Entrevistados	Respuestas
Experto 1	El beneficio principal es que sean empresas socialmente responsables y la facilitación de los beneficios tributarios para aquellas empresas que cumplan con la cuota de empleo. Asimismo, el teletrabajo es una relación de dependencia de tele subordinación y por ende los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores regulares. Además, las PCDM tienen otros beneficios como, por ejemplo: reducir el estrés del traslado, mejora de la productividad y la reducción de costos de movilización.
Experto 2	El teletrabajo le permite al empleador ahorrar en costos fijos. Por otro lado, el teletrabajador no creo que tengan un beneficio adicional respecto a los trabajadores presenciales. Sin embargo, si hay ventajas como por ejemplo reducir el tiempo de movilización y comer alimentos preparados en casa.
Experto 3	Sería contar con beneficios tributarios y poder concursar por el sello inclusión de personas con discapacidad como empresa socialmente

Entrevistados	Respuestas
Experto 4	<p>responsable. Actualmente, los teletrabajadores cuentan con los mismos beneficios que los trabajadores presenciales. Sin embargo, debería reducirse la jornada laboral máxima de 48 horas a 40 horas semanales permitiendo la convivencia familia empleo.</p> <p>El empleador debería tener incentivos tributarios, descuentos de energía eléctrica, puntaje para ser calificado como buen empleador, asesoría gratuita en temas empresariales y asistencia en casos de emergencia. En cuanto al beneficio de los teletrabajadores son iguales que los presenciales. Sin embargo, si debería tener regulado el derecho a la conexión digital.</p>
Representante 1	<p>El teletrabajo permite agilizar sus procesos, mejorar en la producción y ofertar mejor sus productos. Asimismo, los beneficios que tienen los teletrabajadores es ahorro en el traslado y fortalecimiento de las capacidades de las PCDM.</p>
Representante 2	<p>Beneficios de empresas inclusivas y ofertar sus productos. Respecto a los teletrabajadores tienen los mismos beneficios que cualquier otro trabajador. Sin embargo, debería tener una capacitación constante y posibilidades de acceder al programa becas o semi becas, también, préstamos para estudios técnicos o superiores.</p>
Gerente 1	<p>Con el teletrabajo se optimizaría gastos de instalación, locación y alquiler. También, generar un círculo virtuoso laboral entre trabajo y familia. Asimismo, ahorro en la movilidad de las PCDM, seguridad por la coyuntura y no hay tardanzas ni ausencias.</p>
Gerente 2	<p>Los beneficios que pueden tener las PCDM con el teletrabajo es incluirse en la actividad laboral y menos riesgo al desplazarse. Y para las empresas brindar descuentos tributarios.</p>

Fuente: Elaboración Propia

**Descripción:** La pregunta específica 1 guarda relación con la quinta y sexta pregunta de la guía de entrevista, en ese sentido, las respuestas que brindaron los entrevistados

con relación a los beneficios laborales que tienen los empleadores sería contar con beneficios tributarios, ahorro en costos fijos. Asimismo, respecto a los teletrabajadores mencionan que tienen los mismos beneficios laborales que los trabajadores regulares o presenciales. Sin embargo, afirman que con el teletrabajo se tiene una serie de ventajas como, por ejemplo: ahorro y/o reducción de costos de movilización, reducir el estrés de traslado, menor riesgo al trasladarse, una mayor convivencia trabajo y familia y seguridad por la coyuntura.

Por otro lado, sugieren que se les debe brindar mayores incentivos tributarios a las empresas, asimismo, se debe impulsar el sello de empresas socialmente responsables. Con relación a los teletrabajadores sugiere que se les capacite y se les brinde becas o semi becas para estudios técnicos o superiores.

**Objetivo específico 2: Explorar lo beneficioso que tiene los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.**

**Tabla 2**

Entrevistados	Respuestas
Experto 1	Menciona que al respecto no hay una definición clara sobre los ajustes razonables y que los beneficios serían directamente proporcionales para las PCDM. Cabe precisar que si se realiza una correcta interpretación si facilitaría la inclusión laboral en las PCDM, mientras ello no suceda el cumplimiento será de manera parcial.
Experto 2	Les facilita desempeñarse en el trabajo. Aunque es muy probable que su implementación sea costosa para el empleador y por lo tanto no se elija contratar con un tipo de discapacidad que requiera la implementación de ajustes razonables en el centro de trabajo.
Experto 3	Uno de los beneficios es la capacidad de garantizar el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, asimismo, un trato digno y el respeto frente a otros postulantes y/o trabajadores. También, permite la adaptabilidad. Sin

Entrevistados	Respuestas
Experto 4	<p>embargo, considero que el acápite de ajustes razonables debe explayarse, ampliarse y adecuarse a la realidad de las PCDM.</p> <p>Los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral para que los empleadores puedan contratar, asimismo, tendrían mayores oportunidades de empleo.</p>
Representante 1	<p>Es indispensable para el correcto desenvolvimiento en las actividades laborales de las PCDM. Sin embargo, no sé a qué nivel de implementación estará en el sector público y privado.</p>
Representante 2	<p>Definitivamente los ajustes razonables permiten facilitar el acceso a la inclusión laboral y correcto desenvolvimiento de las actividades laborales en cuanto a las PCDM.</p>
Gerente 1	<p>Los ajustes razonables proporcionan la oportunidad de desempeñarse sin temor, para ello se requiere la implementación de herramientas tecnológicas para el desempeño y potencial demostrado de las PCDM.</p>
Gerente 2	<p>Mayor consideración y menos discriminación laboral. Asimismo, que se promueva con mayor alcance.</p>

Fuente: Elaboración Propia

**Descripción:** En la pregunta específica 2 se presentan las preguntas siete y ocho de la guía de entrevista en donde se desarrolla los beneficios que tienen las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables y si las mismas facilitan la inclusión laboral. Obteniéndose información unánime indicando que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral, permiten el correcto desenvolvimiento en las actividades laborales, garantizando el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones. Sin embargo, el experto 1 menciona que no hay una

definición clara respecto a ello y mientras ello no suceda el cumplimiento será de manera parcial. Asimismo, el experto 2 menciona que la implementación sea costosa para el empleador y por lo tanto no se elija contratar. También, el experto 3 considera que debe explayarse, ampliarse y adecuarse a la realidad de las PCDM. Por último, la gerenta 2 afirma que se debe promover con mayor alcance.

**Objetivo específico 3: Analizar la aplicación de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020.**

**Tabla 3**

Entrevistados	Respuestas
Experto 1	El cumplimiento de la cuota de empleo es ínfimo y por ende se tendría que revisar los criterios de fiscalización para que tenga un mejor sentido de inclusión laboral en las PCDM.
Experto 2	No se está cumpliendo. No es usual ver en las organizaciones y empresas PCDM laborando y por ende se debe complementar con otras medidas que promuevan o incentive a los empleadores a contratar.
Experto 3	No se cumple con una correcta inclusión laboral en cuanto esta permite algunas excepciones para no cumplir con la cuota, acreditando que no se hayan generado nuevos puestos de trabajo durante el año y que las vacantes generadas no fueron cubiertas por las PCDM. Solo se cumple en su mayoría por las empresas que fueron notificadas con cartas inductivas por parte de SUNAFIL.
Experto 4	Lamentablemente no es lo que se esperaba, además, solo el 30% son empresas formales y ubicar a las PCDM resulta insuficiente. Esto se ve agravado con la falta de control por parte de SUNAFIL debido a pocos inspectores a nivel nacional.
Representante 1	Desde la labor de fiscalización de OMAPED se ha pedido información a recursos humanos y efectivamente no se llega a cumplir con la cuota de 5 %, sin embargo, es un reto y desde luego se



Entrevistados	Respuestas
	<p>está viendo las formas de cumplir con la meta. Cabe precisar que la cuota de empleo es una buena alternativa, sin embargo, no es algo que deberíamos aspirar solamente como un tema de cuota, sino que debería ser algo generalizado.</p>
Representante 2	<p>En la actualidad la cuota de empleo ha sido afectada por las continuas declaraciones de emergencia sanitaria nacional, dado el grado de vulnerabilidad de las PCDM. Asimismo, se debe valorar las competencias y habilidades blandas, los perfiles que poseen para ocupar un puesto determinado.</p>
Gerente 1	<p>No tengo información al respecto. Sin embargo, la cuota de empleo puede incluir a las PCDM.</p>
Gerente 2	<p>La cuota de empleo es una alternativa para la inclusión laboral, sin ella se generaría la exclusión. Se mantiene el porcentaje de empleados y no hay discriminación en la empresa.</p>

Fuente: Elaboración Propia

**Descripción:** En esta tabla de la pregunta específica 3 desarrolla las preguntas nueve y diez de la guía de entrevista, en la cual trata sobre como se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora y si las mismas son una buena alternativa en la inclusión laboral. En tal sentido, los entrevistados afirman que lamentablemente no se está cumpliendo con la cuota de empleo por parte de las entidades públicas y empresas privadas. Bajo esa línea el experto 3 menciona que hay algunas excepciones para no cumplir, acreditando que no se hayan generado nuevos puestos de trabajo durante el año y que las vacantes generadas no fueron cubiertas por las PCDM. Asimismo, menciona que solo se cumple en su mayoría por las empresas que fueron notificadas por parte de SUNAFIL.

Por otra parte, el experto 4 expresa que hay solo el 30% son empresas formales y ubicar a las PCDM resulta insuficiente. Ello se ve agravado por la falta de control por parte de SUNAFIL debido a pocos inspectores a nivel nacional. Por un lado, el representante 2 manifiesta que por la situación de la pandemia ha sido afectada por las continuas declaraciones de emergencia sanitaria nacional, dado el grado de vulnerabilidad de las PCDM. En cambio, el representante 1 refiere que se está viendo las formas de cumplir con la meta. No obstante, el experto 2 sugiere que se debe complementar con otras medidas que promuevan o incentiven a los empleadores a contratar. Por último, el experto 1 considera que se deben revisar los criterios de fiscalización para que tenga un mejor sentido de inclusión laboral.

**Objetivo general: Analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.**

**Tabla 4**

Entrevistados	Respuestas
Experto 1	<p>El teletrabajo es una buena alternativa laboral para las personas con habilidades diferentes, está concebido como una modalidad laboral, esencialmente cambia la ubicación del trabajador, sin embargo, si elevamos esta consideración de modalidad a derecho, tendría un mejor enfoque para las PCDM. Lamentablemente desde el sector empresarial no ha sido promovido porque lo han visto con algunas limitaciones de que no se había especificado bien la norma de los tipos de discapacidad. La norma menciona que el MTPE debe promover o impulsar el empleo, sin embargo, no hay una política decidida y concreta sobre ello para las PCDM. Se desearía tener una mejor consecución especial con alguna regulación específica que promueva o genere políticas de teletrabajo para las PCDM.</p>
Experto 2	<p>El teletrabajo al ser un mecanismo que evita el desplazamiento considero que facilitaría su inclusión laboral, actualmente el país cuenta con una Ley de teletrabajo y su reglamento, sin embargo, con el inicio de la pandemia se ha acelerado al trabajo remoto. Pero</p>

Entrevistados	Respuestas
Experto 3	<p>debemos precisar que no existe una regulación específica para las PCDM, asimismo, sería necesario un marco legal que incentive a los empleadores a contratar teletrabajadores con discapacidad motora en sector de call center, asistencia telefónica, contabilidad, derecho o asesoría. Una medida que incentivaría a los empleadores a contratar sería obtener algún beneficio tributario o reducir el pago de ciertas contribuciones.</p> <p>La normativa actual solo menciona ocasionalmente la palabra discapacidad, asimismo, en el reglamento del teletrabajo utiliza el término en la medida de lo posible como un intento simbólico de incluir. Por ello, es inminente considerar la aplicación del teletrabajo a favor de las PCDM como un tipo predominante de las ya nombradas poblaciones vulnerables. Cabe precisar en la segunda disposición complementarias finales menciona que el MTPE formularía las políticas públicas referidas al teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables. En ese sentido se sugiere desarrollar la aplicación del teletrabajo para las personas con discapacidad de manera general y por cada tipo de discapacidad.</p>
Experto 4	<p>Al ser la forma de prestación que no requiere que el trabajador se movilice al centro de trabajo, es una perfecta alternativa para las PCDM. Lamentablemente, el actual Ley de teletrabajo no incentiva la contratación, en ese sentido es necesario que exista una regulación especial sobre qué tipo de labores pueden desarrollar y ver los espacios de tiempo para que no sea muy agotado la jornada laboral.</p>
Representante 1	<p>Considero que el teletrabajo es una buena alternativa laboral, más aún en el contexto de la pandemia muchas PCDM han sido alejados o suspendidos de las actividades laborales. Es decir, se ven limitados al ejercicio del derecho al trabajo. Ahora a nivel del gobierno local no tengo conocimiento de la aplicación del teletrabajo. Asimismo, desde el ente rector CONADIS ya existe recomendaciones y lineamientos de la inclusión laboral, ahora dependerá de las oficinas de las municipales y regionales brindar apoyo. Ahora respecto al OMAPED de Carabayllo se hace la fiscalización del cumplimiento de la Ley 29973.</p>

Entrevistados	Respuestas
Representante 2	<p>Si considero que es una buena alternativa viable desde la comodidad de su hogar o una cabina. Sin embargo, en la actualidad el teletrabajo está regulado de manera general y no específica para las PCDM, debería incluirse en la misma ley un capítulo especial para las personas en mención. Además, brindar algún beneficio tributario para las empresas y acceso a gozar por parte de MIMP o MIDIS de una denominación empresa inclusiva con bonificación en puntaje para procesos de licitación o fines.</p>
Gerente 1	<p>Actualmente tenemos leyes que regulan y supervisan y las empresas debemos ser respetuosos. Sin embargo, se debe impulsar una norma complementaria que explique nuevas políticas de trabajo donde se incluya a las PCDM. Esta coyuntura generó en las empresas adoptar nuevas medidas en donde podamos lograr involucrar a las PCDM, validar perfiles que alinean con la empresa.</p>
Gerente 2	<p>Existe una ley de manera general que es ambiguo para las PCDM. Sin embargo, el teletrabajo es una buena alternativa laboral sobre todo por la dificultad que tienen las PCDM para desplazarse de un lugar a otro. Además, se debe generar un descuento tributario para aquellas empresas que contraten PCDM.</p>

Fuente: Elaboración Propia

**Descripción:** En la presente tabla de pregunta general se recogen las respuestas de las preguntas uno, dos, tres y cuatro de la guía de entrevista, en ese sentido, los entrevistados mencionaron de forma unánime que el teletrabajo es una buena alternativa laboral para las personas con discapacidad motora en cuanto facilitan la inclusión laboral más aún en el contexto de la pandemia que muchas personas han sido alejados, limitados o suspendidos de las actividades laborales. Sin embargo, refieren que la normativa actual del teletrabajo está regulada de manera general y no específica para las PCDM.

Por un lado, el experto 1 menciona que lamentablemente desde el sector empresarial no ha sido promovida porque lo han visto con algunas limitaciones, en ese sentido, no hay una política decidida y concreta sobre ello. Asimismo, el experto 3 afirma que la normativa actual de teletrabajo solo menciona ocasionalmente la palabra discapacidad y su reglamento utiliza el término en la medida de lo posible como un intento simbólico de incluir. También, el experto 4 señala que el actual Ley de teletrabajo no incentiva la contratación. Y el representante 1 declara que no tiene conocimiento sobre la aplicación del teletrabajo a nivel de gobierno local.

Ahora bien, los entrevistados manifiestan de forma uniforme que debe existir una regulación especial complementaria que promueva o incentive políticas públicas de teletrabajo para las personas con discapacidad motora. Bajo el mismo criterio, el experto 3 sugiere que se desarrolle la aplicación del teletrabajo de forma general y por cada tipo de discapacidad. Además, el experto 4 considera que se detalle sobre qué tipo de labores pueden desarrollar y ver los espacios de tiempo para que no sea muy agotado la jornada laboral.

Por último, el experto 2 y el gerente 2 menciona que se debe generar medidas que incentiven a los empleadores a contratar sería obtener algún beneficio tributario o reducir el pago de ciertas contribuciones, en esa misma línea, el representante 2 menciona que se debe brindar las medidas antes mencionadas y el acceso a gozar por parte de MIMP o MIDIS una denominación empresa inclusiva con bonificación en puntaje para procesos de licitación.

## **CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **4.1 Discusión**

#### **4.1.1 Limitaciones**

En la presente línea de investigación se encontró algunas limitaciones a causa de la situación actual que se vive a nivel nacional y mundial. En ese sentido, dichas limitaciones fueron el no poder realizar entrevistas a las personas con discapacidad motora ya que se encuentran en el grupo de poblaciones de vulnerabilidad declaradas ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, asimismo, se ha trasladado solicitudes a las diferentes municipalidades locales del área de OMAPED en la cual no han sido atendidos, y las que fueron correspondidas algunas entrevistas se realizaron de manera presencial y otras se utilizaron para registrar información por Google Forms, sin duda las herramientas antes mencionadas ayudan a obtener información, sin embargo, hubiera ayudado una interacción más fluida de manera presencial.

Con respecto a los expertos nacionales en materia laboral se ha identificado dificultades para entrevistar a un mayor número de especialistas, ello debido en primer lugar porque se ha tenido problemas para contactar con los profesionales y en segundo lugar porque no han sido atendidos las solicitudes enviadas, ello debido a muchos factores entre las principales por el aislamiento social que se vive actualmente y la carga de compromisos laborales y académicos que vienen realizando en diferentes plataformas virtuales.

#### **4.1.2 Interpretación comparativa**

Por el avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha permitido una forma diferente de organización por parte de las empresas y trabajadores, en ese sentido, los teletrabajadores pueden laborar desde cualquier lugar donde se encuentren. En tal sentido, el Estado regula la Ley de teletrabajo de manera general para que se haga propicia

la prestación de las actividades laborales. Sin embargo, las personas con discapacidad motora tienen una serie de limitaciones y barreras para la inserción laboral. Por ende, son excluidos del círculo laboral, es allí donde el teletrabajo es una alternativa para la inclusión laboral y mitigar la discriminación. Bajo esta línea, la presente investigación busca analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo en las personas con discapacidad motora, para ello, se va a comparar los resultados obtenidos en el estudio con los antecedentes internacionales y nacionales.

En principio se considera a la hipótesis general que el derecho al teletrabajo en la actualidad se viene aplicando de manera general, pero esta no está dedicada de forma exclusiva para las personas con discapacidad motora, la misma que debería ser promovida de acuerdo a la convención de personas con discapacidad, en ese entender de acuerdo con Vélez (2013) realizó un estudio sobre "El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales" se precisa que el teletrabajo es una manera distinta de laborar que se enmarca dentro del derecho laboral, ello permite la inclusión laboral para las personas con discapacidad y mejorar las condiciones de vida. Por lo tanto, se debe salvaguardar los derechos y principios fundamentales de los telediscapacitados, más aún al encontrarse en una situación de debilidad evidente.

Bajo esa misma línea, el punto de vista de Balbinder y Maciel (2009) en la investigación "Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad" se recomienda la promoción del teletrabajo, la capacitación de telecapacitados y el cumplimiento de la normativa. También, hace hincapié a la implementación de programas para las personas con discapacidad con la finalidad de generar inclusión laboral y social. Y que el Estado pueda jugar un papel importante en reunir a los que solicitan teletrabajadores y a los que ofertan teleservicios.

Desde el punto de vista de Correa (2015) en su tesis “El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo” se concluye que la Ley N° 30036 presenta deficiencias y en consecuencia incurre en generalidades. Por lo tanto, manifiesta que se modifique el artículo 2° y 5° de la Ley N° 30036.

Para Vásquez (2019) en la investigación titulada “El teletrabajo en el sector público peruano, 2019” se menciona que no se ha implementado otras disposiciones o normas complementarias que fortalezcan para su aplicación, asimismo, recomienda que se promueva el teletrabajo para las personas con discapacidad e identificar aquellas áreas y perfiles donde se puede aplicar.

Citando a Aguinaga (2019) en su investigación “Teletrabajo: análisis y propuestas jurídicas para su implementación masiva” en donde manifiesta que la aplicación del teletrabajo por parte de las empresas es muy escasa y por lo tanto hay una crisis en la implementación. Además, menciona que una de las causas es por la indeterminación o duda que genera el marco normativo del teletrabajo.

De las investigaciones mencionadas a nivel internacional y nacional podemos analizar que el teletrabajo es una manera distinta de laborar que se enmarca en el derecho laboral y por ende se debe salvaguardar los derechos y principios fundamentales de los telecapacitados, asimismo, respecto al marco normativo de la Ley N°30036 menciona que incurre en generalidades y dudas respecto a la implementación y aplicación para las personas con discapacidad. También, se recomienda modificaciones a la Ley antes mencionada y normas complementarias para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora. Bajo esa misma línea, los resultados obtenidos del presente estudio mencionan que el teletrabajo es una buena alternativa de inclusión, pero está regulado de manera general y no hay una política decidida de inclusión laboral para las PCDM y que se debe generar normas complementarias para incentivar la contratación.



Respecto a la hipótesis específico 1 sobre los beneficios del teletrabajo permiten laborar desde la comodidad de la casa, utilizando las herramientas del TIC, con ello se busca generar mayor rentabilidad y menor costo para las empresas, en ese aspecto, citando a Rodríguez et al. (2012) realizó un estudio sobre la "Realidad organizacional y teletrabajo" en donde concluye que las ventajas que tiene el teletrabajador son: flexibilidad, autonomía, ahorro de tiempo en trasladarse al centro de labores y la desventaja sería poco contacto profesional. Por un lado, las ventajas que tiene la empresa están; la productividad de los teletrabajadores, disminución de costos en instalaciones, poco ausentismo y la facilidad de interacción entre el empleador y el teletrabajador.

En la opinión de Ortiz et al. (2020) en la investigación sobre; "Teletrabajo: un análisis normativo en la legislación ecuatoriana" señala que la nueva modalidad de trabajo permite aminorar costos y gastos de medios de transporte y mantenimiento de las oficinas tanto para el teletrabajador y empresas.

Culqui y Gonzáles (2016) realizó un estudio sobre "El teletrabajo: una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú" sostiene que los factores de flexibilidad en la prestación de labores pueden generar ventajas para los teletrabajadores como ahorro al desplazarse, autonomía en el tiempo laboral, mayor conciliación tanto en el aspecto personal y laboral, inclusión de personas vulnerables. Por otro lado, las empresas se benefician con el ahorro del mantenimiento de las instalaciones, mejores resultados en productividad. En tal sentido se debe identificar los puestos y perfiles para implementar el teletrabajo.

De las investigaciones mencionadas se puede concluir que el empleador tiene ventajas de disminución de costos en instalaciones, poco ausentismo y mejores resultados en productividad. Por otro lado, el teletrabajador tiene ventajas de flexibilidad, ahorro de tiempo en trasladarse al centro de trabajo, aminorar costos y gastos de medios de transporte y mayor

conciliación con el aspecto laboral y personal. Respecto al resultado obtenido en el estudio se menciona que el empleador contaría con beneficios tributarios, ahorro en costos fijos. Y por parte del teletrabajador que tienen los mismos beneficios laborales que los trabajadores regulares o presenciales. Sin embargo, tienen ventajas con ahorro y/o reducción de costos de movilización, reducir el estrés y riesgo de traslado, mayor convivencia trabajo y familia y seguridad por la coyuntura.

En cuanto a la hipótesis específico 2 sería beneficioso los ajustes razonables porque permitiría reducir la discriminación al acceso al trabajo y generar un cambio en la percepción de las habilidades de las personas con discapacidad motora, en tal sentido, según la Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011) realizó un Informe mundial sobre la discapacidad. En la cual refiere que las personas con discapacidad están facultadas para generar productividad en un ambiente adecuado. Por otro lado, las tasas de ocupación reflejan un menor porcentaje y las tasas de desempleo en gran proporción. Ello se debe principalmente por la falta de educación, rehabilitación, capacitación y acceso al trabajo. Finalmente, se presentan las recomendaciones que deben facilitar los gobiernos, los empleadores, las asociaciones gremiales y las diferentes organizaciones que coadyuban en velar el cumplimiento de la normativa contra la discriminación e incentivar políticas públicas para generar empleo.

Según Velarde-Talleri et al. (2018) realizó un estudio sobre "Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano" donde mencionan su viabilidad en la inclusión laboral, pero señalan las desventajas de incurrir en costos de implementación y habilitación de instalaciones para las personas con discapacidad.

Con respecto a los citados mencionados podemos inferir que las personas con discapacidad motora están facultadas para generar productividad en un ambiente adecuado, sin embargo, se menciona las desventajas de incurrir en costos de implementación y habilitación de

instalaciones para las personas con discapacidad. En el presente estudio se obtiene información unánime que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral y el correcto desenvolvimiento por parte de las PCDM. Sin embargo, mencionan que no hay una definición clara y que la implementación sea costosa para el empleador.

Finalmente, con relación a la hipótesis específico 3 la aplicación de la cuota de empleo no está siendo cumplida como lo estipula la Ley 29973 en las personas con discapacidad motora. Según Rodríguez (2020) en su tesis "Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres" los resultados mostraron en un 71,6% que la Ley 29973 no produce efectos en la inclusión laboral y con relación a la oportunidad laboral si influye en un 70,7%, en cuanto a la contratación laboral si posibilita en un 55,9% y por lo que refiere a las condiciones laborales y optimización laboral si influye para las personas con discapacidad.

Aragón y Hidalgo (2018) realizó una investigación sobre "La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano" con relación al sistema de cuotas se afirma que no es eficiente en cuanto no hay un instrumento de exigibilidad que pueda dar soporte a las sanciones efectivas, bajo esa misma línea se menciona que las entidades competentes de hacer cumplir la normativa de cuota de contratación no cuentan con suficiente información ni la predisposición de obtenerla.

En este punto se puede colegir que la cuota de empleo no está siendo efectiva, a pesar de que es una herramienta que busca generar inclusión laboral en PCDM. Ello se debe a que no hay exigibilidad en el cumplimiento de la norma en cuanto no tienen información suficiente para la fiscalización. Asimismo, en el presente estudio se obtiene que hay algunas excepciones para no cumplir con la cuota, cabe mencionar que solo se cumple en su mayoría por las empresas que fueron notificadas por la entidad fiscalizadora, además, se afirma que hay solo

el 30% de empresas formales y resulta insuficiente ubicarlas, ello se ve agravado por falta de control por parte de SUNAFIL.

### **4.1.3 Implicancias**

En la presente línea de investigación se detallan los siguientes puntos de implicancia: en principio, en el ámbito social contribuye a que la sociedad se sensibilice con las poblaciones vulnerables específicamente de las personas con discapacidad motora que tienen una serie de limitaciones o barreras que les impide insertarse al círculo laboral, en ese escenario, el marco normativo de la Ley de teletrabajo y la Ley general de la persona con discapacidad posibilita la inclusión laboral y aminorar la discriminación.

Respecto a la implicancia teórica, la presente línea de investigación guarda correspondencia con la Ley 30036 y la ley 29973 sobre la inclusión laboral para las personas con discapacidad motora, en ese sentido, se ha apreciado en los resultados que las leyes antes mencionadas lamentablemente no cumplen con la inclusión laboral en cuanto incurren en generalidades, deficiencia en el control de la cuota de empleo y la falta de políticas concretas.

Acerca de la implicancia práctica de la presente línea de investigación, se hace mención a la revisión de los criterios de fiscalización, promoción de contratación y capacitación constante para las PCDM con posibilidades de acceder al programa de becas o semi becas, también, préstamos para estudios técnicos o superiores.

Para concluir tenemos la implicancia metodológica, que la presente línea de investigación contribuirá a facilitar bases teóricas que coadyuven para otros tipos de investigación o futuras líneas de investigación que aporten un mayor contenido al conocimiento del tema estudiado. Cabe precisar con la evolución de las tecnologías de la información y de las comunicaciones se está generando una nueva forma de prestar actividades laborales, asimismo, una forma diferente de conversar, dialogar o comunicarse, también, una mayor flexibilización en la organización de los tiempos. Por lo que se refiere a la coyuntura actual

que se vive a nivel nacional e internacional de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 se ha acelerado la aplicación del teletrabajo.

#### **4.2 Conclusiones**

Conforme a los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye que el derecho al teletrabajo como una alternativa laboral es una forma diferente de trabajar que se enmarca en el derecho laboral, asimismo, se afirma que es una buena alternativa laboral para las personas con discapacidad motora en cuanto facilitan la inclusión laboral más aún en el contexto de la pandemia que muchas personas han sido alejados, limitados o suspendidos de las actividades laborales, también, se sostiene que la normativa actual del teletrabajo está regulado de manera general y no específica para las personas con discapacidad motora, además, cabe concluir que no hay una política decidida, concreta de inclusión laboral para las personas con discapacidad motora. Por lo tanto, se debe generar normas complementarias que promuevan o incentiven políticas públicas de teletrabajo para las personas con discapacidad motora.

Respecto a los beneficios laborales que tienen los empleadores y los teletrabajadores en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora, se concluye en cuanto al empleador que sería contar con beneficios tributarios y ahorro en costos fijos. En cambio, los teletrabajadores tienen los mismos beneficios laborales que los trabajadores regulares o presenciales, sin embargo, de los resultados obtenidos cabe concluir que tienen una serie de ventajas de ahorro y/o reducción de costos de movilización, reducir el estrés de traslado, menor riesgo al trasladarse, una mayor convivencia trabajo y familia y seguridad por la coyuntura. Por otra parte, se sugiere mayores incentivos tributarios para las empresas e impulsar el sello de empresas socialmente responsables y capacitación para las personas con discapacidad motora.

En cuanto a los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora se concluye que facilitan la inclusión laboral y el correcto

desenvolvimiento en las actividades laborales, garantizando el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones. Sin embargo, no hay una definición clara y que la implementación de instalaciones sea costosa para el empleador.

En relación a la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora se concluye que lamentablemente no se está cumpliendo por parte de las entidades públicas y empresas privadas en cuanto hay excepciones para no cumplir, acreditando que no se hayan generado nuevos puestos de trabajo durante el año y que las vacantes generadas no fueron cubiertas por las personas con discapacidad motora. Asimismo, se concluye que solo se cumple en su mayoría por las empresas que fueron notificadas por parte de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. También, se sostiene que hay solo el 30% son empresas formales y ubicar a las personas con discapacidad motora resulta insuficiente, ello se ve agravado por la falta de control por parte de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Finalmente se recomienda revisar los criterios de fiscalización para el cumplimiento de la cuota de empleo y que tenga mayor sentido de inclusión laboral, asimismo, se sugiere complementar con otras medidas para que promuevan o incentiven a los empleadores a contratar a las personas con discapacidad motora.

## REFERENCIAS

- Aguilar, S., & Barroso, J. (2015). *La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa*. Revista de medios y educación(47), 73-88. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.12795/pixelbit.2015.i47.05>
- Aguinaga, J. E. (2019). *Teletrabajo: análisis y propuestas jurídicas para su implementación masiva* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional-USAT. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2423>
- Aragón, C., & Hidalgo, P. (2018). *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/624471>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6ta ed.). Editorial Episteme, C.A.
- Balbinder, M., & Maciel, P. (2009). *Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones", 2(1), 208-237. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/disertaciones/article/view/4286>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). *Somos todos: Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18235/0002010>
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*. UOC. Obtenido de <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/56596>

- Castillo, J. A. (2016). *El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos*. Cuaderno Jurídico y Político, 2(6), 3-29. Obtenido de <http://repositorio.upoli.edu.ni/id/eprint/233>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2012). *Panorama social de América Latina*. CEPAL. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1247-panorama-social-america-latina-2012>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45938-universalizar-acceso-tecnologias-digitales-enfrentar-efectos-covid-19>
- Congreso de la República de Perú. (2012). *Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Congreso de la República de Perú. (2013). *Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Constitución Política del Perú [Const.]. (29 de diciembre de 1993).
- Correa, F. (2015). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio institucional. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER\\_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuentas, L. R. (2020). *Análisis de marco normativo aplicable en la modalidad del teletrabajo en el Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/24172>



- Culqui Fernandez, A., & Gonzáles Torres, A. (2016). *El teletrabajo: una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú*. Derecho y Sociedad(46), 95-109. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_712531/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm)
- García, M., & Burgos, C. (2001). *Teletrabajo y discapacidad*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/48397>
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Huete, A. (2019). *Autonomía e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de protección social*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18235/0001702>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017*. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitaes/Est/Lib1675/](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1675/)
- Jurado, L. V., & Rodríguez, R. (2016). *El teletrabajo, una oportunidad de inclusión laboral para la población vulnerable en Manizales* [Tesis de grado, Universidad de Manizales]. Repositorio institucional. Obtenido de

[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3060/Jurado\\_Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3060/Jurado_Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Luna-Ropero, L. N. (2019). *Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la Ley 361 de 1997*. Jangwa Pana, 19(1), 179-207. Obtenido de <https://doi.org/10.21676/16574923.3361>

Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Ministerio de Educación de España. Obtenido de <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/49474>

Martínez, N. (2020). *Análisis de la técnica del teletrabajo* [Tesis de grado, Universidad de Cantabria]. Repositorio institucional-UC. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10902/20056>

Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (3 de setiembre de 2020). *Más de 220,000 personas realizando trabajo remoto de manera formal*. Obtenido de Andina: Agencia peruana de noticias: <https://andina.pe/agencia/noticia-mas-220000-personas-realizan-trabajo-remoto-manera-formal-812464.aspx>

Montalvo, J. (2020). *Teletrabajo: modalidad en expansión*. Enfoques Jurídicos(2). Obtenido de <https://doi.org/10.25009/ej.v0i2.2550>

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Nieto, D. L. (2016). *Política de empleo para personas con discapacidad en el Perú* [Tesis de maestría, Universidad Castilla la Mancha]. Registro Nacional de Trabajos de

- Investigación. Obtenido de [http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/985618/1/Nieto\\_Tinoco\\_DL.pdf](http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/985618/1/Nieto_Tinoco_DL.pdf)
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la investigación diseño y ejecución*. Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (4a ed.). Ediciones de la U.
- Organización Internacioanl del Trabajo. (2013). *Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.incluyeme.com/wp-content/uploads/2015/07/estudio-factores-web-2013.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_758333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf)
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/75356>
- Ortiz, S., Ortiz, A., Paredes, j., & Córdova, M. (2020). *Teletrabajo: Un análisis normativo en la legislación ecuatoriana*. Universidad, Ciencia y Tecnología, 24(106), 20-26. Obtenido de <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.391>
- Rabanal, J. C. (2019). *Efectos jurídicos de la implementación obligatoria del teletrabajo como modalidad contractual en la inserción laboral de personas en situación de discapacidad* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional de UNC. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2828>
- Ríos, M., Flórez, J. J., & Rodríguez, L. A. (2012). *Proyecto de implementación en modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora* [Tesis de grado, Universidad de EAN]. Repositorio institucional EAN. Obtenido de

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2963/FlorezJose2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ripani, L. (24 de marzo de 2020). *Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

Rodríguez, J. W. (2020). *Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres* [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado en Gestión Pública]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48292>

Rodríguez, M., Alba, E., & Medina, V. (2012). *Realidad organizacional y teletrabajo*. Comunitania(4), 105-121. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5944/comunitania.4.5>

Salinas, P. J. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Universidad de los Andes. Obtenido de <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/34398>

Santiago, V. R. (2018). *Derecho a la igualdad de las personas con discapacidad motora y el acceso al transporte público* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31956>

Vasquez, O. J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional-UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36221>

Velarde-Talleri, A., Llinas-Audet, X., & Barboza-Palomino, M. (2018). *Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano*. Equidad y Desarrollo(32), 57-78. Obtenido de <https://doi.org/10.19052/ed.5045>

Vélez, J. D. (2013). *El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales*. Revista CES Derecho; Medellín, 4(1), 29-45. Obtenido de <https://search.proquest.com/scholarly-journals/el-teletrabajo-una-forma-de-inclusion-las/docview/1734274879/se-2?accountid=36937>

Zondek, A. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad*. Servicio Nacional de capacitación y Empleo. Obtenido de <https://dokumen.tips/documents/zondek-andrea-manual-de-inclusion-de-discapacitados-al-mundo-laboral.html>

## ANEXOS

### ANEXO n.º 1. Matriz de consistencia.

<b>TÍTULO: El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020.</b>					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN</b>
<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b>	<b>POBLACIÓN</b>
¿De qué manera el derecho al teletrabajo como alternativa laboral se viene aplicando en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020?	Analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.	El derecho al teletrabajo en la actualidad se viene aplicando de manera general. Pero esta no está dedicada de forma exclusiva para las personas con discapacidad motora. La misma que debería ser promovida de acuerdo a la convención de personas con discapacidad.	Inclusión laboral en personas con discapacidad motora	Básica, cualitativa y descriptiva	Expertos nacionales en materia laboral, gerentes de tiendas por departamentos del Perú y al representante de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad.
				DISEÑO	
				No experimental y transversal	
<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>TÉCNICA</b>	
¿Cuáles son los beneficios laborales que tienen los empleadores y los	Describir los beneficios laborales que tienen los empleadores y los	Los beneficios del teletrabajo permiten laborar desde la comodidad de la casa,	El derecho al teletrabajo como alternativa laboral	La entrevista	

<p><b>teletrabajadores en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora, 2020?</b></p>	<p><b>teletrabajadores en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora, 2020.</b></p>	<p><b>utilizando las herramientas del TIC. Con ello se busca generar mayor rentabilidad y menor costo para las empresas.</b></p>			
<p><b>¿Por qué sería beneficioso los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020?</b></p>	<p><b>Explorar lo beneficioso que tiene los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020</b></p>	<p><b>Sería beneficioso los ajustes razonables porque permitiría reducir la discriminación al acceso al trabajo y generar un cambio en la percepción de las habilidades de las PCDM.</b></p>			
<p><b>¿Por qué la cuota de empleo no es efectiva en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020?</b></p>	<p><b>Analizar la aplicación de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020.</b></p>	<p><b>La aplicación de la cuota de empleo no está siendo cumplida como lo estipula la Ley 29973 en las PCDM.</b></p>		<p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p><b>El cuestionario de entrevista</b></p> <p><b>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p><b>Inductivo - deductivo</b></p>	<p><b>MUESTRA</b></p> <p><b>4 expertos nacionales en materia laboral, 2 gerentes de tiendas por departamento de Ripley S.A. y 2 representante de la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad de Carabayllo – Los Olivos.</b></p>

ANEXO n.º 2. Guía de entrevista.

### Instrumento

Nº \_\_\_\_\_

## GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**TÍTULO:** “El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020”

**ENTREVISTADO:**

\_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**INDICACIONES:** El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.

1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- 4.- ¿debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>1</sup>:** Describir los beneficios laborales que tienen los empleadores y los teletrabajadores en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora, 2020.



5. ¿Cuáles son los beneficios laborales que debería tener el empleador?

---

---

6. ¿Cuáles serían los beneficios laborales de los teletrabajadores?

---

---

**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>2</sup>: Explorar lo beneficioso que tiene los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.**

7. ¿Qué beneficios cree usted que tendrían las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables?

---

---

8. ¿Usted cree que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral?

---

---

**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>3</sup>: analizar la aplicación de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020.**

9. ¿Cómo se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?

---

---

10. ¿Usted cree que la cuota de empleo es una buena alternativa en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?

---

---

---

Firma de entrevistado

ANEXO n.º 3. Formato de validación del instrumento de investigación.



**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Título de la tesis: *Teletrabajo como alternativa laboral y aplicación para personas con discapacidad motora*

Nombre del estudiante: *Eber Milan Fuentebajo Pacori*

Experto: *Roberto Staniel BALLÓN BAHAMONDES*

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa(X) en el casillero correspondiente.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones	X				
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular		X			
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				

Observaciones: *Muy buen tema, debe promoverse en toda la Universidad ¡éxito!*

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado-

Lima, *17 junio 2019.*



Firma del experto

DNI

ANEXO n.º 4. Formato de validación del instrumento de investigación.



**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Título de la tesis: *El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora.*

Nombre del estudiante: *Eber Milan Zenteno Pacori*

Experto: *Mg. Trucillo Pasualdo Michael Lincoln*

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa(X) en el casillero correspondiente.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular		X			
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado		X			

Observaciones:.....

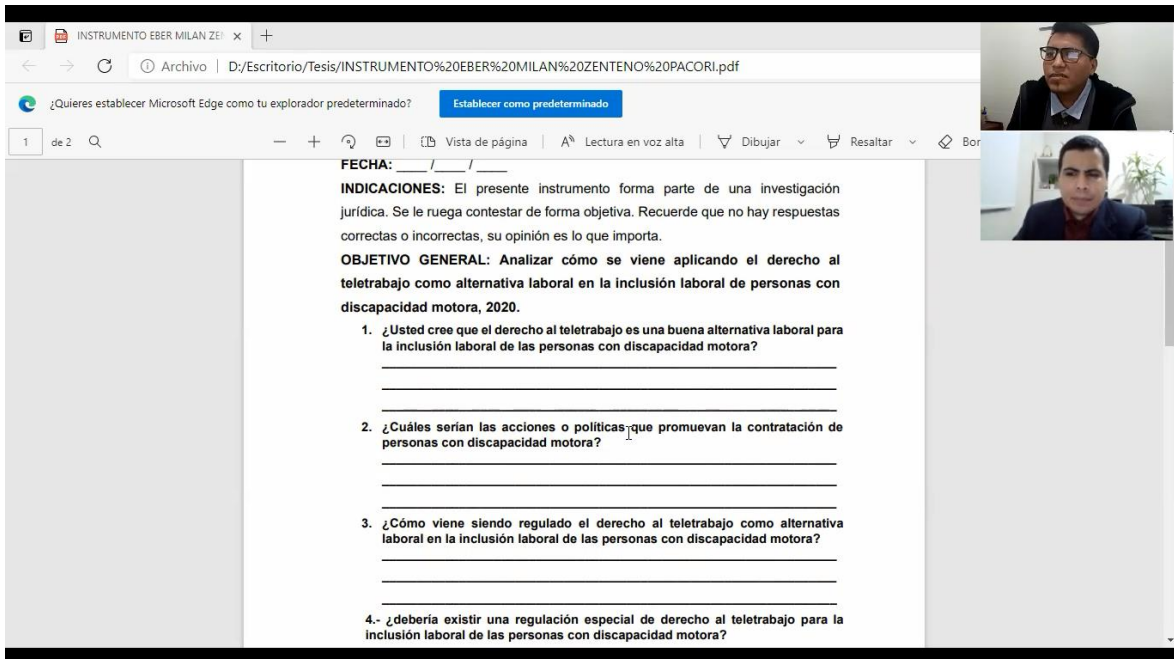
En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado-

Lima,.....



Firma del experto  
DNI 44957468

ANEXO n.º 5. Entrevista al Dr. Roberto Daniel Ballón Bahamondes.



INSTRUMENTO EBER MILAN ZEN... x +

Archivo | D:/Escritorio/Tesis/INSTRUMENTO%20EBER%20MILAN%20ZENTENO%20PACORI.pdf

¿Quieres establecer Microsoft Edge como tu explorador predeterminado? Establecer como predeterminado

1 de 2

FECHA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**INDICACIONES:** El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.

1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 4.- ¿debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

## **ENTREVISTA A LOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL**

**ENTREVISTADO:** Roberto Daniel Ballón Bahamondes

**1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Yo creo que si es una buena alternativa para las personas con habilidades diferentes, el teletrabajo está concebido una modalidad laboral, esencialmente cambia la ubicación del trabajador y los demás factores se mantendrían constantes en esencia, sin embargo si elevamos a esta consideración de modalidad a derecho, tendría un mejor enfoque para las personas con discapacidad motora y podría evaluarse este impacto positivo, hay que recordar que el teletrabajo simplemente se ve como un beneficio para el trabajador, pero no se analiza de manera global el impacto que puede tener para la inclusión de las personas con habilidades diferentes, eso es tema que se viene trabajando desde hace mucho años y por lo tanto es importante el enfoque que se estaría dando.

**2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?**

Desde el enfoque del teletrabajo lamentablemente desde el sector empresarial no han promovido mucho la practica porque lo han visto con algunas limitaciones sobre la excusa de que no se había especificado bien en la norma de los tipos de discapacidad y cuando se convoca pero como los perfiles de las personas con discapacidad no son los que ellos promueven entonces no se llega a cubrir esa posición para las personas con discapacidad, bajo esa excusa no se está haciéndose una fiscalización real de la interpretación extensiva de la norma y la finalidad que tiene. Creo que se debería buscar una mejor interpretación de iniciarse algunas acciones de promociones especificas o hasta motivadoras a aquellas

empresas que cumplan con la cuota deben brindar un beneficio de retorno económico o tributario

**3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Las normas mencionan que el ministerio de trabajo y promoción del empleo deben promover o impulsar en un solo artículo el tema, pero no hay una política decidida y concreta respecto a darle contenido a la opción del teletrabajo para las personas con discapacidad. Darle contenido significa alguna acción o plan que defina. Se considera en la norma, pero muy residualmente más allá de ejecutar o alternativa práctica no hay mucho desarrollo de política pública específicamente por el tema. Quizás se podría rescatar a nivel de Europa, pero por un tema histórico. De por si las personas con discapacidad tienen sus complejidades, ahora si le agregamos el teletrabajo va ser un canalizador de muchas iniciativas

**4. ¿debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Se desearía tener una mejor consecución especial ósea una regulación específica para las personas con discapacidad motora de repente algún complemento de la norma, quizás no una ley, pero algún decreto supremo que promueva o genere una política de teletrabajo para las personas con discapacidad motora. Asimismo, que el Ministerio del trabajo conjuntamente con el Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables puedan generar una sintonía y ver de qué manera se puedan buscar una regulación específica.

**5. ¿Cuáles son los beneficios laborales que debería tener el empleador?**

El teletrabajo es una alternativa viable para tener un alcance para las personas con discapacidad motora entonces el beneficio principal sea empresas socialmente responsables y ello se acredita con un certificado y una imagen reputacional. También, puede ser que se

le facilite alguna promoción adecuada a alguna política específica que posibiliten que las empresas que cumplen con la cuota de empleo para personas con discapacidad motora a través de teletrabajo puedan tener algún beneficio tributario como se ha planteado algunas iniciativas en los países de Costa Rica, Argentina y Brasil, por lo menos las empresas que lleguen a cuotas promuevan, incentiven o que activen el teletrabajo.

**6. ¿Cuáles serían los beneficios laborales de los teletrabajadores?**

La relación de teletrabajo es una relación de dependencia de tele subordinación y cuando hablamos de subordinación el teletrabajador tienen los mismos derechos de los trabajadores regulares, no hay ninguna distinción, entonces los beneficios laborales plenos, propios o desprendidos de una relación laboral no son distintos al contrario son los mismos. Sin embargo, los beneficios para las personas con discapacidad son amplios como por ejemplo reducir el estrés del traslado, mejora de la productividad, reducción de costos para la movilización hasta el centro de trabajo.

**7. ¿Qué beneficios cree usted que tendrían las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables?**

Si la norma no ha definido va ser clave alguna reglamentación y generar alguna política de promoción para definir el tema, para que las empresas puedan entender cuáles son parámetros por donde caminar. Beneficios serían directamente proporcionales para las personas con discapacidad.

**8. ¿Usted cree que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral?**

Si se realiza una correcta interpretación obviamente si facilitaría la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora. Como todavía no está respaldado o la interpretación es abierta entonces el cumplimiento será de manera parcial.

**9. ¿Cómo se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

El cumplimiento es ínfimo, muy pocos cumplen con la cuota de empleo para las personas con discapacidad motora.

**10. ¿Usted cree que la cuota de empleo es una buena alternativa en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

Recogiendo la interpretación originaría que la cuota sea un valor de cumplimiento, creo que es favorable, pero habría que revisar los criterios de fiscalización para que tenga un mejor sentido de inclusión laboral.



ANEXO n.º 6. Entrevista al Dr. Raúl Regalado Tamayo.

## ENTREVISTA A LOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**ENTREVISTADO:** Raúl Regalado Tamayo

**1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Si, al ser un mecanismo que evita el desplazamiento considero que facilitaría su inclusión laboral.

**2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?**

Creo que mas importantes que las cuotas de empleo, una medida que incentivaría a los empleadores a contratar personas con discapacidad es obtener algún beneficio tributario o reducir alguna carga laboral como el pago de ciertas contribuciones.

**3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Actualmente el país cuenta principalmente con una Ley que regula el trabajo, como es la Ley 30036 así como su reglamento aprobado por Decreto Supremo 017-2015-TR. Sin embargo, en el ámbito público y privado este pasó al trabajo remoto se ha acelerado con el inicio de la pandemia. Pero debemos precisar que no existe una regulación específica para personas con discapacidad, salvo la obligación de las cuotas de empleo.

**4. ¿Debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

En mi opinión no en lo que respecta a las normas laborales o las condiciones bajo las cuales se hace el teletrabajo. Sin embargo, tal vez si sería necesario un marco legal que incentive a los empleadores a contratar teletrabajadores con discapacidad motora, en sectores como,

por ejemplo: el de los call center, la asistencia telefónica y también en trabajos más especializados relacionados a la contabilidad, el derecho o la asesoría.

**5. ¿Cuáles son los beneficios laborales que debería tener el empleador?**

Desde el punto de vista del empleador, el teletrabajo le permite tener ciertos ahorros pues requiere espacios u oficinas más pequeñas y los gastos en servicios públicos disminuyen. En general, el teletrabajo puede crear condiciones para que el empleador ahorre costos fijos.

**6. ¿Cuáles serían los beneficios laborales de los teletrabajadores?**

En realidad, no creo que tengan un beneficio laboral adicional a quienes hacen trabajo presencial. Sin embargo, si hay ventajas en el teletrabajo, como por ejemplo reducir el tiempo en desplazamiento en transporte público o la posibilidad de comer alimentos preparados en casa. Ambas ventajas mejoran la calidad de vida.

**7. ¿Qué beneficios cree usted que tendrían las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables?**

Les facilita laboral. Es decir, son las medidas que permiten que el trabajador con discapacidad puede desempeñar su trabajo.

**8. ¿Usted cree que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral?**

Son necesarios para que una persona con discapacidad puede realizar su trabajo. Aunque es muy probable que su implementación sea costosa para el empleador por lo que esto puede conllevar a que no se elija contratar personas con un tipo de discapacidad que requieran la implementación de ajustes razonables en el centro de trabajo.

**9. ¿Cómo se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

En mi opinión no se está cumpliendo. No es usual ver en las organizaciones y empresas personas con discapacidad laborando.

**10. ¿Usted cree que la cuota de empleo es una buena alternativa en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

Tal vez es una medida inicial, pero que debe ser complementada con otras medidas que promuevan o incentive a los empleadores a contratar personas con discapacidad.

ANEXO n.º 6. Entrevista a la Dra. Angela Lucia Bravo Pérez.



The screenshot shows a Gmail interface. On the left, there are navigation options: Redactar, Recibidos (104), Destacados, Pospuestos, Enviados, Borradores (10), Meet (Nueva reunión, Unirse a una reunión), and Hangouts (Milan). The main area displays an email titled "SOLICITUD DE ENTREVISTA PARA UNA INVESTIGACIÓN" received from Milan Zenteno Pacori on May 29, 2021. The email content is as follows:

**Milan Zenteno Pacori** <milanzenteno@gmail.com>  
para angelalubraper

29 may 2021 11:44 (hace 9 días)

Estimada,  
Dra. Angela Bravo

Yo Eber Milan Zenteno Pacori, bachiller de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte, tuve la oportunidad de ver diferentes ponencias virtuales de su persona y por tales razones con el debido respeto me dirijo a usted y expongo: la presente escritura es para solicitarle una entrevista que tiene como finalidad contribuir en mi tema de tesis "El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020". Espero tenga a bien acceder a mi solicitud, quedo al pendiente de su gentil confirmación.

Atte,  
Eber M. Zenteno Pacori

Below the email, a reply from Angela Bravo is partially visible, dated May 30, 2021, 14:58.

## ENTREVISTA A LOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**ENTREVISTADO:** Angela Lucia Bravo Pérez

**1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Si, lo creo, pese a que la normativa actual y vigente solo menciona ocasionalmente la palabra discapacidad, se puede observar que el reglamento del teletrabajo utiliza el término en la medida de lo posible como un intento simbólico de incluir la posibilidad de integrar a la población vulnerable (incluida la discapacidad) para que presten servicios bajo la modalidad que rige el teletrabajo como un intento de inclusión laboral en casa. Por ello, es inminente considerar la aplicación del teletrabajo a favor de las personas con discapacidad motora como un tipo predominante de las ya nombradas poblaciones vulnerables.

**2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?**

Actualmente tenemos beneficios tributarios que calzan como gastos, cuando estamos frente a una deducción adicional sobre las remuneraciones de una persona con discapacidad y como crédito cuando se vincula en función a las remuneraciones de los trabajadores con discapacidad y crédito por las inversiones vinculadas a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estos beneficios tributarios hacen viable la contratación de personas con discapacidad motora; sin embargo, soy de la idea que la norma vinculada al teletrabajo y a la persona con discapacidad puede incluir la reducción al impuesto a la renta, o acercándonos al contexto laboral, si contratas a un personal con discapacidad y lo capacitas obtienes un reconocimiento como un sello de buenas prácticas de inclusión de personas con discapacidad.

**3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Está regulado como mencionaba en otras preguntas antecesora a esta que la normativa actual se encuentra en la Segunda Disposiciones Complementarias finales, que nos habla sobre los plazos para establecer políticas públicas de teletrabajo, donde el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo formularía las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, para lo cual coordina con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) de la Ley que regula el Teletrabajo – Ley N° 30036, y en su Artículo 8 del Capítulo III, donde nos mencionan literalmente la posibilidad de aplicar el teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables garantizando el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad de su reglamento bajo el Decreto Supremo N° 017-2015-TR.

**4. ¿Debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Solo debería haber un capítulo entero dentro de la Ley y su reglamento, que nos permita conocer sobre la aplicación del teletrabajo a las personas con discapacidad en general, luego subcapítulos para cada tipo de discapacidad que se adecue al teletrabajo y defina funciones y competencias como trabajador con discapacidad, así como sus necesidades.

**5. ¿Cuáles son los beneficios laborales que debería tener el empleador?**

Primero, sería contar con mayor beneficio tributario que le permita realizar de forma eficiente y no costosa, los ajustes razonables en el lugar de trabajo, y en el lugar de teletrabajo de una persona con discapacidad. Permitiendo poder integrar dichos ajustes de conformidad con una posible normativa que proteja y a la vez beneficie. Poder concursar por el sello inclusión de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y promoción, como empresa socialmente responsable con las personas con discapacidad.

**6. ¿Cuáles serían los beneficios laborales de los teletrabajadores?**

Actualmente, los teletrabajadores cuentan con los mismos beneficios laborales que un trabajador de la actividad privada que labore de manera presencial. Sin embargo, debería reducirse la jornada laboral máxima de 48 horas por 40 horas semanales, para adecuarse a trabajar de lunes a viernes en un margen de 08 horas diarias por 05 días de trabajo permitiendo la convivencia familia empleo.

**7. ¿Qué beneficios cree usted que tendrían las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables?**

Entiéndase como ajustes razonables a las modificaciones y adaptaciones bien llamadas "ajustes necesarios", los mismos que deben ser razonables, puesto que se deben de adecuar a los trabajadores o incluso postulantes con discapacidad.

Uno de los beneficios es la capacidad de garantizar a la persona con discapacidad el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Otro es tener un trato digno y el respeto frente a otros postulantes y/o trabajadores, incluso el poder competir en igualdad de condiciones.

**8. ¿Usted cree que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral?**

Si, por su puesto, ya que permite la adaptabilidad. Sin embargo, considero que el acápite de ajustes razonables debe explayarse, ampliarse y adecuarse a la realidad de las personas con discapacidad en la pandemia y en el teletrabajo; lo que permite a su vez un correcto uso de los ajustes razonables.

**9. ¿Cómo se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

Si bien se encuentra establecido el criterio normativo para las empresas, que la cuota de discapacidad no será inferior al 3% del personal que cuenten con más de 50 trabajadores, esto solo se cumple en su mayoría por las empresas que fueron notificadas con cartas

inductivas por parte de la SUNAFIL, las mismas que consideran que la inclusión laboral es sustentar el cumplimiento de la cuota.

Sin embargo, no se cumple con una correcta inclusión laboral, cuando esta, permite algunas excepciones para no cumplir con la cuota, acreditando que no se hayan generado nuevos puestos de trabajo durante el año y que las vacantes generadas no fueron cubiertas por trabajadores con discapacidad.

En ese sentido, si existe algún riesgo vinculado al puesto, no se realizó la oferta del puesto en la bolsa laboral del MTPE, o que la convocatoria tenga contenido discriminatorio no se podría concluir como una inclusión laboral.

**10. ¿Usted cree que la cuota de empleo es una buena alternativa en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

Si, por su puesto, si bien es cierto que es un ingrediente sancionable donde dicha alternativa obliga a pensar en un mercado diverso, donde se genera más y más empleo para la persona con discapacidad, donde podríamos obtener de un trabajador o postulante con discapacidad: compromiso con la empresa, puntualidad, mejora del clima laboral y ser embajador de la marca de la empresa.



ANEXO n.º 7. Entrevista al Dr. Pablo Daniel Quirós Cubillas.

## ENTREVISTA A LOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

**ENTREVISTADO:** Pablo Daniel Quirós Cubillas

**1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Al ser una forma de prestación de servicios atípicas, por cuanto no requiere que el trabajador se movilice al centro de trabajo, es una perfecta adecuación y alternativa para el desarrollo de la labor de dichas personas.

**2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?**

Las acciones deberían de ser de estímulo más que coercitivas, es decir, que el empresario se sienta atraído para contratar a estas personas como por ejemplo gozar de incentivos tributarios, asignaciones para el pago de energía eléctrica, calificaciones de buen empleador, ayuda en asesoría legal, tributaria, comercial, etc.

**3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

La Ley de teletrabajo lamentablemente no incentiva la contratación de estas personas, no contiene ninguna disposición que aliente a la contratación.

**4. ¿Debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Dadas las especiales características de dichas personas, considero que es necesario que exista una regulación especial como, por ejemplo, qué tipos de labores pueden desarrollar, espacios de tiempo para que no sea muy agotadora su jornada, etc.

**5. ¿Cuáles son los beneficios laborales que debería tener el empleador?**

Incentivos tributarios, beneficios en descuentos de energía eléctrica, puntaje para ser calificado como buen empleador, asesoría gratuita en temas empresariales, asistencia en casos de emergencia, etc.

**6. ¿Cuáles serían los beneficios laborales de los teletrabajadores?**

En cuanto a beneficios económicos deberían ser tan iguales como el resto de trabajadores, sin embargo, si debería tener regulado en forma muy puntual el derecho a la conexión digital.

**7. ¿Qué beneficios cree usted que tendrían las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables?**

Tendrían mayores oportunidades de empleo, serían más empleables, las empresas ofrecerían más puestos de trabajo para estas personas.

**8. ¿Usted cree que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral?**

Efectivamente, todo empleador se vería incentivado a contratar personas con discapacidad motora, porque lo que el inversionista quiere es obtener un beneficio y si la contratación con ajustes razonables le proporciona ese beneficio decidirá acogerse a dicha contratación.

**9. ¿Cómo se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

Lamentablemente no es lo que se esperaba y mayormente es porque la empresa formal apenas es alrededor del 30% y ubicar a las personas con discapacidad es pequeño porcentaje resulta insuficiente. Esto se ve agravado con la falta de control por parte de SUNAFIL debido a sus pocos inspectores a nivel nacional.

**10. ¿Usted cree que la cuota de empleo es una buena alternativa en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

Considero que las cosas impuestas nunca son buenas, por ello, me inclino mayormente por hacer atractiva la contratación, es decir, que el propio empleador se vea incentivado a dicha

contratación, ello conllevaría a no tener que gastar en operativos de sanción, sino que el propio empresario buscaría llevar a cabo estas contrataciones.

ANEXO n.º 8. Entrevista al Representante de OMAPED de Carabayllo.



Instrumento

Nº \_\_\_\_\_

**GUIA DE ENTREVISTA PARA ESPECIALISTAS EN DERECHO  
LABORAL**

**TÍTULO:** "El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020"

**ENTREVISTADO:**

Luis ALFREDO DE LA CRUZ SORIANO

**FECHA:** 26/05/2021

**INDICACIONES:** El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

**OBJETIVO GENERAL:** Analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.

1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- 4.- ¿debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>1</sup>:** Describir los beneficios laborales que tienen los empleadores y los teletrabajadores en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora, 2020.

5. ¿Cuáles son los beneficios laborales que debería tener el empleador?

---

---

---

6. ¿Cuáles serían los beneficios laborales de los teletrabajadores?

---

---

---

**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>2</sup>:** Explorar lo beneficioso que tiene los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.

7. ¿Qué beneficios cree usted que tendrían las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables?

---

---

---

8. ¿Usted cree que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral?

---

---

---

**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>3</sup>:** analizar la aplicación de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020.

9. ¿Cómo se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?

---

---

---

10. ¿Usted cree que la cuota de empleo es una buena alternativa en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?

---

---

---

Firma de entrevistado

Analista Pw Gestión Social

## **ENTREVISTA AL REPRESENTANTE DE OMAPED DE CARABAYLLO**

**Entrevistado: Luis Alfredo de la Cruz Soriano**

**1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Considero que es una buena alternativa de modalidad de trabajo para que las personas con discapacidad motora puedan acceder al trabajo, debemos entender que muchas personas con discapacidad motora y otro tipo de discapacidad se ven limitados al ejercicio del derecho al trabajo. Ahora a nivel del gobierno local no tengo conocimiento sobre cuál es la situación o diagnóstico de ello.

**2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?**

Desde el ente rector CONADIS ya existe recomendaciones y lineamientos al respecto, ahora dependerá a nivel de las oficinas municipales y regionales de brindar apoyo, en base a su autonomía debería implementar un plan o adecuación. Ahora respecto al OMAPED de Carabayllo se hace la fiscalización del cumplimiento de la ley 29973 del cumplimiento de la cuota de empleo de 5%, para ello se ha solicitado información al área de recurso humanos y hemos recibido información en la cual no estaríamos alcanzando la cuota del 5% y otra alternativa desde la oficina de OMAPED de Carabayllo de promocionar y garantizar el derecho al trabajo es gestionar con la empresa privada, hacer acciones de sensibilización y mencionar que si hemos tenido experiencias en la que personas con discapacidad motora ha podido acceder a un puesto de trabajo.

**3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Respecto a la rectoría y aplicación de esta Ley está bajo la dirección de subgerencia de recursos humanos, la labor que realiza la oficina de OMAPED es de fiscalizar a su propia institución, así lo establece la Ley orgánica de municipalidades y la Ley general de las personas con discapacidad

**4. ¿debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Estando en el contexto actual de la pandemia yo consideraría que sí, es notorio el caso que muchas personas con discapacidad han sido alejadas del derecho al trabajo o se han visto suspendidos muchos contratos, sus órdenes de servicio cual sea la modalidad. Por ende, ameritaría generar políticas específicas que busquen erradicar este problema público a fin de cuentas es una discriminación, muchas veces el rezago a las personas con discapacidad motora.

**5. ¿Cuáles son los beneficios laborales que debería tener el empleador?**

Primero el cumplimiento de la cuota de empleo, agilizar sus procesos, mejorar en la producción, respecto a las empresas privadas de acuerdo al rubro ofertar mejor sus productos obviamente con el componente de la tecnología.

**6. ¿Cuáles serían los beneficios laborales de los teletrabajadores?**

Brindar las facilidades respecto al ahorro del traslado y también ayudaría a fortalecer sus propias capacidades de las personas con discapacidad motora.

**7. ¿Qué beneficios cree usted que tendrían las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables?**

Considero que es indispensable sin ello no se podría desarrollar el correcto desenvolvimiento de trabajo ni el cumplimiento de las metas. Si se cumple con los ajustes razonables generaría mayor productividad porque se ofertaría mejor los servicios de la empresa.

**8. ¿Usted cree que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral?**

Considero que sí. Sin embargo, no sé a qué nivel de implementación estará en el sector público y privado y si el ente rector CONADIS tendrá un diagnóstico respecto a ello.

**9. ¿Cómo se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

Desde la labor de fiscalización de OMAPED de Carabayllo se han pedido información a recursos humanos en donde se indica que efectivamente no se llega a cumplir con la cuota de empleo de 5 %, sin embargo, es un reto y desde luego desde el área de recursos humanos se está viendo las formas de llegar a ello.

**10. ¿Usted cree que la cuota de empleo es una buena alternativa en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

Considero que sí, de momento está bien, sin embargo, no es algo que deberíamos aspirar solamente como un tema de cuota, sino que debería ser algo generalizado, una práctica diaria, común que garantice el derecho de las personas con discapacidad motora.



ANEXO n.º 9. Entrevista al Representante de OMAPED de Los Olivos.



The screenshot shows a Gmail interface. On the left, there are navigation options: 'Redactar', 'Recibidos' (104), 'Destacados', 'Pospuestos', 'Meet' (Nueva reunión, Unirse a una reunión), and 'Hangouts' (Milan). The main area displays an email from Victor Llanos (nickyllanos2@gmail.com) dated June 2, 2021, at 11:11. The email content is as follows:

Sr. Eber Zenteno Pacori.  
Pte.  
Le escribimos en base a la solicitud hecha en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, con N° Expediente E-08765-2021, en la que solicitaba una entrevista con el representante de la OMAPED de Los Olivos.  
Según lo conversado el día de ayer 01/06/2021, la entrevista y cuestionario fueron atendidos vía Google Forms (según lo acordado).  
La entrevista fue realizada por la Dra. Janet Aldana - Sub Gerente de Programas Sociales de la Municipalidad de Los Olivos, que tiene a cargo entre otros departamentos a la OMAPED de Los Olivos.  
Esperamos que la misma le haya servido en su proceso de tesis con título: "El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su aplicación en personas con discapacidad motora, 2020"

Atentamente  
Victor Llanos  
Sub Gerencia de Programas Sociales

## ENTREVISTA AL REPRESENTANTE DE OMAPED DE LOS OLIVOS

**Entrevistado: Janet Victoria Aldana Boulanger**

**1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Si considero que es una alternativa viable porque las personas con discapacidad desde la comodidad de su hogar o una cabina se genera un puesto laboral.

**2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?**

El brindar al empleador algún beneficio tributario, para que sea ventajoso emplear a personas con discapacidad motora y acceso a gozar por ejemplo de parte de MIMP o MIDIS de una denominación empresa inclusiva, bonificación en puntaje para procesos de licitación o fines.

**3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

El teletrabajo es regulado de manera general y no específica para las personas con discapacidad motora.

**4. ¿debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?**

Si, la misma que podría estar incluida en la propia regulación del teletrabajo, como un capítulo especial.

**5. ¿Cuáles son los beneficios laborales que debería tener el empleador?**

Lo hemos mencionado líneas arriba, también, podemos señalar que se puede articular para que los gobiernos locales y/o regionales, para que adquieran los servicios y/o productos que estas empresas ofertan.

**6. ¿Cuáles serían los beneficios laborales de los teletrabajadores?**

Los mismos beneficios que cualquier otro trabajador. Sin embargo, debería tener una capacitación constante y posibilidades de acceder al programa becas o semi becas, también, préstamos para estudios técnicos o superiores.

**7. ¿Qué beneficios cree usted que tendrían las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables?**

El acceso a la inclusión laboral y correcto desenvolvimiento de las actividades laborales en cuanto a las PCDM ya que tienen una serie de impedimentos. En ese sentido ya habido casos en nuestro local y sea optado por hacer las modificaciones necesarias e libres.

**8. ¿Usted cree que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral?**

Definitivamente los ajustes razonables permiten facilitar el acceso a la inclusión laboral.

**9. ¿Cómo se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

En la actualidad la cuota de empleo ha sido afectada por las continuas declaraciones de emergencia sanitaria nacional, dado el grado de vulnerabilidad de las personas con discapacidad motora y otras.

**10. ¿Usted cree que la cuota de empleo es una buena alternativa en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?**

Yo creo que sí, pero que también se debe valorar las competencias y habilidades blandas, dar opción de trabajo porque se reúna los perfiles necesarios para determinado puesto y no necesariamente solo por ser personas con discapacidad.

ANEXO n.º 10. Entrevista al Gerente de Banco Ripley S.A.



Instrumento

Nº \_\_\_\_\_

**GUIA DE ENTREVISTA PARA LOS GERENTES DE TIENDA**

TÍTULO: "El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020"

ENTREVISTADO:

Henry Jesus Vasquez Curocio

FECHA: 29/05/2021

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

OBJETIVO GENERAL: Analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.

1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

Claro que sí, esta coyuntura genera en las empresas adoptar nuevos medios donde personas locales involucras a estas personas.

2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?

1. Valioso Ripley se personas que se otorgan a lo bancos por lo empresa, nuevos políticas de trabajo donde se incluye a este grupo.

3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

Actualmente tenemos leyes que regulan y supervisan el trabajo remoto, y las empresas deben ser transparentes con las regulaciones del estado.

- 4.- ¿debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

No una ley pero sí una norma complementaria donde podemos tener clara como empresas las herramientas que tenemos proporcionadas a este grupo de trabajo.



**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>1</sup>:** Describir los beneficios laborales que tienen los empleadores y los teletrabajadores en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora, 2020.

5. ¿Cuáles son los beneficios laborales que debería tener el empleador?

Optimizar Gastos de jubilación / Dedicación / Alacilera. 2  
Generar un círculo virtuoso laboral para sustituir los trabajos 4

6. ¿Cuáles serían los beneficios laborales de los teletrabajadores?

→ Ahorros de viajes / Sesiones por la comodidad, tiempo  
Familias - no hay tensiones ni asuntos.

**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>2</sup>:** Explorar lo beneficioso que tiene los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.

7. ¿Qué beneficios cree usted que tendrían las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables?

Implementación de herramientas tecnológicas de apoyo  
al desempeño y potencial personal de las personas.

8. ¿Usted cree que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral?

Si, con estos ajustes proporcionamos la oportunidad  
que estas personas pueden desarrollarse sin el tema de no

**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>3</sup>:** analizar la aplicación de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020.

9. ¿Cómo se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?

Actualmente no cuenta con la data exacta de la  
cuota de empleo en la empresa.

10. ¿Usted cree que la cuota de empleo es una buena alternativa en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?

Si, pues que permite que el empleador pueda cumplir  
con esta cuota y poder incluir a las personas en relación

HECTOR VÁSQUEZ CUMALDO  
DNI 43924007  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN  
BANCOPRIMPERU S.A.

Firma de entrevistado

ANEXO n.º 11. Entrevista a la Gerenta de tiendas por departamento Ripley S.A.



Instrumento

Nº \_\_\_\_\_

**GUIA DE ENTREVISTA PARA LOS GERENTES DE TIENDA**

TÍTULO: "El derecho al teletrabajo como alternativa laboral y su inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020"

ENTREVISTADO:

NAIDA FRANCO TORO

FECHA: 29 / 05 / 21

INDICACIONES: El presente instrumento forma parte de una investigación jurídica. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su opinión es lo que importa.

OBJETIVO GENERAL: Analizar cómo se viene aplicando el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.

1. ¿Usted cree que el derecho al teletrabajo es una buena alternativa laboral para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

Posiblemente, sobre todo por la dificultad de ellos para desplazarse de un lugar a otro.

2. ¿Cuáles serían las acciones o políticas que promuevan la contratación de personas con discapacidad motora?

Un descuento tributario a las empresas que contraten personas con discapacidad.

3. ¿Cómo viene siendo regulado el derecho al teletrabajo como alternativa laboral en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

Existe una ley de manera general.

- 4.- ¿debería existir una regulación especial de derecho al teletrabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora?

Si, ya que es muy ambiguo los derechos al teletrabajo para las personas con discapacidad.





**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>1</sup>:** Describir los beneficios laborales que tienen los empleadores y los teletrabajadores en la inclusión laboral de las personas con discapacidad motora, 2020.

5. ¿Cuáles son los beneficios laborales que debería tener el empleador?

Descos Fiscales (tributación)

6. ¿Cuáles serían los beneficios laborales de los teletrabajadores?

Poder incluirse en la actividad laboral y menos riesgo de desemplearse.

**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>2</sup>:** Explorar lo beneficioso que tiene los ajustes razonables en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora, 2020.

7. ¿Qué beneficios cree usted que tendrían las personas con discapacidad motora a través de los ajustes razonables?

Mayor consideración y menos deserción laboral.

8. ¿Usted cree que los ajustes razonables facilitan la inclusión laboral?

Se le genera un mayor alcance para cualquier obstáculo que pueda tener

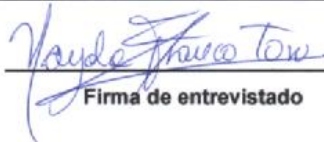
**OBJETIVO ESPECIFICO<sup>3</sup>:** analizar la aplicación de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora, 2020.

9. ¿Cómo se viene dando el cumplimiento de la cuota de empleo en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?

Mantenemos el % de empleados que la ley exige y estos no han sido desvinculados.

10. ¿Usted cree que la cuota de empleo es una buena alternativa en la inclusión laboral en personas con discapacidad motora?

Si, porque sino existe la norma, seguirían excluidos del circuito laboral.

  
Firma de entrevistado